RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

TRIBOO S.P.A.

ai sensi dell'art. 123-*ter* del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob 11971/1999

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Emittente: **Triboo S.p.A.**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2026

Sito *web*: www.triboo.com

DEFINIZIONI e GLOSSARIO 4

SEZIONE I: Politica in materia di remunerazione 2025 7

1. ORGANO DI GESTIONE 7

a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (con specifica dei rispettivi ruoli) e organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica 7

b. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia: composizione (con distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse. 8

i. Composizione e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine (*ex* art. 123-*bis*, secondo comma, lettera d), TUF) 8

ii. Competenza del Comitato Remunerazione e Nomine 8

iii. Eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse 9

c. Modalità con le quali la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica di remunerazioni 9

d. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione 9

e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea e descrizione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente 9

f. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo 11

I. Consiglio di Amministrazione 12

II. Presidente del Consiglio di Amministrazione 12

III. Amministratori Esecutivi 12

IV. Amministratori non esecutivi e indipendenti 13

V. Compensi per la partecipazione ai comitati 13

VI. Dirigenti con Responsabilità Strategiche 13

g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari 13

h. Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione. 13

i. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance*, alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi 13

j. Informazioni volte a evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società 14

k. Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e gli eventuali sistemi di pagamento differito con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della composizione variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*") 14

l. Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi 14

m. Politica relativa ai trattamenti previsti in casi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con specifica: (i) della durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; (ii) dei criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, con distinzione, ove applicabile, delle componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente nonché delle componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicazione in modo dettagliato delle componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); (iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le *performance* della

Società; (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; (v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. 14

n. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie 15

o. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.). 15

p. Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta e l'indicazione di tali società. 15

q. Indicazione degli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata. 15

2. ORGANO DI CONTROLLO 15

SEZIONE II: compensi corrisposti nel 2025 16

Prima Parte - Voci che compongono la remunerazione 16

1.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione 16

a. Compensi del Consiglio di amministrazione 16

b. Compensi del Collegio Sindacale 17

c. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 17

1.2. Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali 17

1.3. Eventuali meccanismi di correzione ex post della componente variabili 17

1.4. Informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi 18

1.5. Informativa in merito a come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente 18

Seconda Parte - Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio 19

DEFINIZIONI e GLOSSARIO

Amministratori	Si intendono i componenti del Consiglio di Amministrazione.
Amministratori Esecutivi	Si intendono gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica o nella società controllante quando l'incarico riguardi anche la Società.
Amministratori Indipendenti	Gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto e dal Codice di Corporate Governance.
Assemblea dei soci	Si intende l'organo collegiale deliberativo della Società.
Borsa Italiana	Si intende Borsa Italiana S.p.A..
Codice di Corporate Governance	Si intende il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance.
Codice Civile o cod. civ.	Si intende il Codice Civile.
Collegio Sindacale	Si intende l'organo di controllo interno della Società.
Comitato Controllo e Rischi	Si intende il comitato endoconsiliare costituito ai sensi dell'art. 6, Raccomandazione 32 del Codice di Corporate Governance.
Comitato Parti Correlate	Si intende il comitato composto esclusivamente da Amministratori Indipendenti a cui sono stati assegnate le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento Parti Correlate Consob.
Comitato Remunerazione e Nomine	Si intende il comitato endoconsiliare costituito sulla base degli artt. 4 e 5 del Codice di Corporate Governance.
Consiglio o Consiglio di Amministrazione	Si intende il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Si intendono i dirigenti della Società come definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate Consob. In particolare, ai fini della presente Relazione, si intendono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti, diversi dai consiglieri di amministrazione (esecutivi e non) che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Si precisa che tali soggetti corrispondono al *top management* ai sensi del Codice di Corporate Governance.
Emittente / Società / Triboo	Triboo S.p.A., con sede in Milano, Viale Sarca, n. 336, edificio 16.
Esercizio	Si intende l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025.
Euronext Milan	Si intende Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Gruppo	Si intende la Società e le sue società controllate e partecipate.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Si intendono le Istruzioni al Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A..
Regolamento di Borsa	Si intende il Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana.
Regolamento Emittenti	Si intende il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.
Regolamento Mercati	Si intende il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 20249 del 28 dicembre 2017.

Regolamento Parti Correlate Consob	Si intende il Regolamento emanato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.
Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari	Si intende la relazione sul governo societario e gli assetti societari redatta ai sensi dell'art. 123-*bis* TUF e in conformità del *format* predisposto da Borsa Italiana.
Relazione sulla remunerazione	Si intende la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF e dell'art. 84-*quater* Regolamento Emittenti, disponibile ai sensi di legge presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e presso il sito *internet* dell'Emittente all'indirizzo https://www.triboo.com/investor-relations/convocazioni-e-verbali, sezione Convocazione e Verbali.
Società di Revisione o EY	Si intende EY S.p.A., con sede legale in Roma (RM), Via Po 32, iscritta al n. 70945, iscritta all'albo speciale delle società di revisione di cui al D. Lgs. n. 39/2010.
Statuto	Si intende lo statuto sociale della Società.
Testo Unico della Finanza o TUF	Si intende il D. Lgs. 58/1998.

Premessa e riferimenti normativi

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione**") è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), quale da ultimo novellato dal D. Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 – di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. Shareholders' Right Directive II), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (di seguito, il testo consolidato della Direttiva 2007/36/CE, la "Direttiva" o "SHRD") e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati.

Nella redazione della Relazione, Triboo ha inoltre tenuto conto dei principi dettati dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance.

La Relazione è divisa in due sezioni:

- la Sezione I include la descrizione della politica in materia di remunerazione adottata dall'Emittente, la quale:
  - (i) indica come la predetta politica contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento 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. Laddove sia prevista l'attribuzione di remunerazione variabile, stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa;
  - (iii) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF, è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate Consob.
- la Sezione II
  - (i) fornisce, ai sensi dell'articolo 123-*ter*, quarto comma, TUF, una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 di remunerazione della Società in materia di remunerazione relativa all'Esercizio;
  - (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o 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; e
  - (iii) illustra come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

Infine, nella Sezione II sono indicate nelle Tabelle di cui *infra*, predisposte ai sensi dell'articolo 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3°, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti, infine, sono indicate le eventuali partecipazioni detenute, nella Società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri 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 componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

SEZIONE I: Politica in materia di remunerazione 2025

Premessa

La presente descrizione della politica di remunerazione 2025 **("Politica di Remunerazione**" o **"Politica**") è stata predisposta assumendo come punto di partenza la politica di remunerazione adottata in occasione della relazione sulla remunerazione predisposta per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Triboo nella determinazione della prassi retributiva degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei componenti del Collegio Sindacale, nonché nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

1. ORGANO DI GESTIONE

a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (con specifica dei rispettivi ruoli) e organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

Nell'ambito della definizione, approvazione e dell'eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione sono indicati di seguito gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione della Politica.

La Politica è adottata secondo un processo che vede coinvolti gli azionisti della Società, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine, nel rispetto della disciplina anche regolamentare vigente e dei principi dettati dal Codice di Corporate Governance. Gli Amministratori Esecutivi contribuiscono all'attuazione della Politica sulla Remunerazione.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (ivi incluso il Presidente) è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il Collegio Sindacale. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Assemblea dei soci

In tema di remunerazione, l'Assemblea dei soci:

a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2364, primo comma, n. 3), cod. civ., eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, cod. civ. e dell'articolo 19 dello Statuto;

b) ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario, con voto vincolante in merito alla Prima Sezione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e voto consultivo in merito alla Seconda Sezione relativa ai compensi corrisposti;

c) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Consiglio di amministrazione

In tema di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

a) determina, in coerenza con la Politica, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 19 dello Statuto;

b) costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione e Nomine;

c) approva la Relazione, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF;

d) predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;

e) adotta, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, la Politica per la Remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è responsabile della sua attuazione; e

f) attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, su delega dell'Assemblea dei soci.

Amministratori Esecutivi

In tema di remunerazioni, gli Amministratori Esecutivi:

a) sottopongono al Comitato Remunerazione e Nomine i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato Remunerazione e Nomine nella elaborazione dei medesimi;

b) forniscono al Comitato Remunerazione e Nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e

c) attuano la Politica sulle Nomine e le Remunerazioni della Società in coerenza con la presente Relazione.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.

Nell'esprimere il suddetto parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

In ordine al coinvolgimento del Comitato Remunerazione e Nomine si veda quanto indicato *sub* lettera b).

b. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia: composizione (con distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse.

i. Composizione e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine (*ex* art. 123-*bis*, secondo comma, lettera d), TUF)

In data 26 luglio 2017, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato, con efficacia a partire dalla data di inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie dell'Emittente su Euronext Milan (i.e. 28 giugno 2018), di istituire un Comitato Remunerazione e Nomine ai sensi degli artt. 4 e 5 del Codice di Corporate Governance, approvando il regolamento di funzionamento del predetto Comitato.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 25 settembre 2025 ha deliberato di nominare Bernardo Bellomi, Ramona Corti, Vincenzo Polidoro quali membri del Comitato Remunerazione e Nomine (e in particolare Vincenzo Polidoro quale Presidente). Ramona Corti e Vincenzo Polidoro sono in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Corporate Governance.

Al riguardo l'Emittente ritiene che tale nomina sia in linea con quanto previsto dal Codice Corporate Governance in ragione delle specifiche conoscenze possedute dai soggetti nominati.

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 gennaio 2026 ha cooptato il Consigliere Giangiacomo Corno e nominato quest'ultimo membro del Comitato Remunerazione e Nomine, in conseguenza delle dimissioni presentate in data 18 dicembre 2025 dal consiglieреBernardo Bellomi.

Si precisa che, alla data della presente Relazione, tutti i membri del Comitato Remunerazione e Nomine possiedono conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Alla data della presente Relazione, per l'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2026, sono state calendarizzate n. 2 riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine.

ii. Competenza del Comitato Remunerazione e Nomine

In considerazione delle esigenze organizzative della Società, delle modalità di funzionamento e della dimensione del proprio Consiglio di Amministrazione, la Società ha istituito un unico Comitato per la Remunerazione e le Nomine, coerentemente con quanto previsto dall'art. 3, Raccomandazione 16, del Codice di Corporate Governance, con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione medesimo.

Si ricorda che, in data 17 marzo 2022, l'Emittente ha approvato le modifiche alle competenze del Comitato Remunerazione e Nomine, intervenendo sul relativo regolamento, al fine di adeguarlo a quanto disposto dal Codice di Corporate Governance.

In materia di remunerazione, in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 5, Raccomandazione 25, del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione affida al Comitato Remunerazione e Nomine il compito di:

(i) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione;

(ii) presentare proposte o esprimere pareri 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 considerando che la remunerazione degli amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e dei sindaci è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente;

(iii) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

(iv) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

Inoltre, il Comitato Remunerazione e Nomine svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti all'Amministratore Delegato e all'alta dirigenza, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che ai sensi dell'art. 19 dello Statuto e in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile il Comitato Remunerazione e Nomine svolge unicamente funzioni consultive e propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

iii. Eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse

Al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei membri del Consiglio di Amministrazione.

c. Modalità con le quali la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica di remunerazioni

La Politica di Remunerazione con riferimento ai compensi erogati a favore degli organi di amministrazione e controllo della Società, in considerazione dei soggetti dalla stessa interessati e del ruolo da essi svolto, non tiene in specifica considerazione il livello di remunerazione e le condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo, in quanto non fungibili e non comparabili.

d. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso del supporto di esperti indipendenti ai fini della elaborazione della Politica di Remunerazione.

e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea e descrizione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica sulla Remunerazione è volta, anche in conformità al Codice di Corporate Governance, principalmente:

a) ad attrarre, motivare e trattenere risorse e professionalità adeguate per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società;

b) ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, valorizzando la crescita della Società nel medio-lungo termine e in misura sostenibile;

c) a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione degli amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e dei componenti dell'organo di controllo è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili.

Considerato quanto disposto da ultimo dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance, la Politica sulla Remunerazione è finalizzata al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto dei singoli destinatari all'interno della Società.

La Politica per la Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del *top management* definisce, in parziale applicazione dei principi dettati dall'art. 6 del Codice di Corporate Governance:

a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile (ove prevista) 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 opera Triboo, prevedendo comunque che la parte variabile (ove prevista) rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;

b) limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;

c) obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati e misurabili;

d) un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;

La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, non fosse erogata.

La Politica sulla Remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato a obiettivi di *performance* finanziaria.

Per il perseguimento di tali obiettivi, la Politica sulla Remunerazione prevederà che i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche siano determinati sulla base delle seguenti componenti:

(i) una componente fissa annuale, commisurata alla posizione e all'impegno richiesti;

(ii) una componente variabile, con riferimento al Dirigente con Responsabilità Strategiche ed eventualmente l'attribuzione di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente (*bonus*) agli Amministratori Esecutivi;

(iii) benefici non monetari (*fringe benefit*) quali l'assegnazione di telefono, computer, veicoli aziendali nonché l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono:

a. per quanto attiene ai dipendenti della Società, la tutela ordinaria in materia previdenziale e assistenziale - così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("**CCNL**") applicabile - e la protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea;

b. per quanto riguarda i consiglieri di amministrazione, una protezione assicurativa in relazione alle cariche ricoperte nei consigli di amministrazione della Società;

Nella determinazione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori Esecutivi è stata considerata la natura degli assetti azionari della Società nonché la circostanza che l'Amministratore Delegato è titolare di una partecipazione di maggioranza nel capitale sociale, ritenute sufficienti condizioni di allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, che non si ritiene condizionato dalla natura della remunerazione attribuita o percepita.

In tema di remunerazione, inoltre, l'articolo 19 dello Statuto sociale prevede che i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di amministrazione siano determinati dall'Assemblea. Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Si ricorda che, in data 19 settembre 2025, l'Assemblea dei soci ha espresso il suo voto favorevole sulla Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Lo schema di seguito illustra gli esiti del voto dell'Assemblea dei Soci del 19 settembre 2025.

RELAZIONE REMUNERAZIONE DEL 2024	
Prima Sezione	
Azioni complessive per le quali è stato espresso il voto	16.383.110
Capitale Sociale	28.740.210
% Azioni per le quali è stato espresso il voto su Capitale Sociale	57,00%
	n. azioni
Favorevoli	16.383.110
Contrarie	-
Astenute	-
Seconda Sezione	

Azioni complessive per le quali è stato espresso il voto	16.383.110
Capitale Sociale	28.740.210
% Azioni per le quali è stato espresso il voto su Capitale Sociale	57,00%
	n. azioni
Favorevoli	16.383.110
Contrarie	-
Astenute	-

L'Emittente non ha ritenuto pertanto di apportare rilevanti modifiche alla propria Politica sulla Remunerazione, in considerazione dall'ampio consenso ricevuto dagli azionisti nella predetta Assemblea dei soci.

La presente Politica di Remunerazione ha durata annuale.

f. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Le politiche in materia di retribuzione di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono adeguatamente bilanciate al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La struttura retributiva si compone, in particolare, delle seguenti componenti:

- una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- una componente variabile finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve periodo, ed eventualmente l'attribuzione di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente (*bonus*) agli Amministratori Esecutivi.

La retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate differentemente in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

La parte variabile della remunerazione è, dunque, determinata in modo da:

- tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche deve essere legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- assicurare l'allineamento degli interessi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; e
- trattenere e motivare persone dotate delle qualità richieste per gestire con successo l'Emittente, anche mediante la previsione di condizioni di *retention*.

Come sopra indicato, la componente variabile della remunerazione prevedrà una componente di breve termine (MBO) come di seguito descritta.

I. *Management By Objectives* ("**MBO**")

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente variabile annuale (MBO) (di valore rilevante in termini percentuali rispetto alla Retribuzione Annua Lorda) connessa al raggiungimento dell'obiettivo di redditività rappresentato dal margine operativo lordo (EBITDA), così come risultante dal bilancio di Gruppo, con l'individuazione di una soglia minima.

La parte variabile (MBO) varia in funzione al ruolo e alla responsabilità e viene dettagliato, ove già previsto, nelle tabelle successive.

La componente variabile della remunerazione è differita nella corresponsione rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

II. Forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente (*bonus*)

Sono previste forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente a favore degli Amministratori Esecutivi. Tali componenti premiano occasionalmente, attraverso bonus ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale e non ricorrente, dimensioni di risultato o prestazionali del *management* di particolare significato strategico definiti di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ottenuti attraverso contributi individuali eccezionali in relazione all'acquisizione di commesse di particolare rilievo.

*****

Di seguito viene indicata la Politica sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il compenso degli Amministratori è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica sulla Remunerazione.

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

I. Consiglio di Amministrazione

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

Ai sensi dell'art. 19 della Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., la parte fissa del compenso degli amministratori è determinata dall'Assemblea; la componente fissa prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'amministratore commisurato all'impegno richiesto, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari riconosciuti agli Amministratori è compresa la polizza assicurativa D&O (*Directors and Officer liability Insurance*).

II. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Parte fissa

La remunerazione è rappresentata dalla componente fissa.

Parte variabile

Non è prevista una componente variabile, salvo quanto previsto alla lettera f, paragrafo II., che precede.

Benefit

Non sono previsti *benefit* aggiuntivi.

III. Amministratori Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo di breve periodo e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio lungo periodo.

Alla data della presente Relazione, gli Amministratori Esecutivi sono i seguenti: Riccardo Maria Monti, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Giulio Corno, in qualità di amministratore delegato.

Parte fissa

Ai sensi dell'art. 19 della Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., la parte fissa del compenso degli Amministratori Esecutivi è determinata dall'Assemblea; la componente fissa prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'amministratore commisurato all'impegno richiesto.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori.

La componente fissa è commisurata alle responsabilità, competenze e specializzazione professionale connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato.

Parte variabile

Non è prevista una componente variabile, salvo quanto previsto alla lettera f, paragrafo II, che precede.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari riconosciuti agli Amministratori è compresa la polizza assicurativa D&O (*Directors and Officer liability Insurance*).

IV. Amministratori non esecutivi e indipendenti

Conformemente ai principi dettati Codice di Corporate Governance e, in particolare, dalla Raccomandazione 29, la remunerazione annua lorda degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti non è legata a obiettivi di *performance* finanziaria, essendo, invece, commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio di Amministrazione e nei comitati consiliari.

Alla data della presente Relazione, gli amministratori non esecutivi sono Ramona Corti (amministratore indipendente), Dania Ferrari (amministratore non esecutivo di Triboo ma dipendente di una società del Gruppo), Giangiacomo Corno (amministratore non esecutivo di Triboo ma dipendente e di una società del Gruppo e amministratore esecutivo di una ulteriore Società del Gruppo), Cristina Mollis (amministratore indipendente), Vincenzo Polidoro (amministratore indipendente).

V. Compensi per la partecipazione ai comitati

La partecipazione degli amministratori ai comitati endo-consiliari viene retribuita tenendo conto degli impegni che la stessa comporta nonché dei requisiti di professionalità dei singoli componenti.

Si precisa che per la partecipazione ai comitati l'Assemblea dei soci del 19 settembre 2025 ha deliberato di fissare in massimo Euro 128.000, l'emolumento complessivo da corrispondere ai componenti del Consiglio di Amministrazione, escluso dell'emolumento dagli amministratori investiti di particolari cariche, per l'intera durata del Consiglio di Amministrazione, oltre a eventuali contributi di legge e spese documentate per l'esercizio della carica.

Successivamente, in data 25 settembre 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire (i) un compenso pari a Euro 6.300 al Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine nonché un compenso pari a Euro 3.600 agli amministratori per la loro partecipazione; (ii) un compenso pari a Euro 6.300 al Presidente del Comitato Controllo e Rischi nonché un compenso pari a Euro 3.600 agli amministratori per la loro partecipazione.

VI. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, l'Emittente ha individuato n. 1 (uno) Dirigente con Responsabilità Strategiche tra i soggetti che, a giudizio dell'Emittente, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Si tratta del dott. Paolo Macerata che attualmente ricopre dal 20 dicembre 2024 la posizione di *Chief Financial Officer*.

Parte fissa

La remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche prevede una Retribuzione Annua Lorda Fissa (pari a Euro 80.715 (ottantamilasettecentoquindici/00).

Parte variabile

La remunerazione variabile del Dirigente con Responsabilità Strategiche che ricopre il ruolo di *Chief Financial Officer* è composta da un premio variabile annuale (cd. *Management by Objectives*) di Euro 10.000 - connesso anche al raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione.

g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Il riconoscimento di benefici non monetari ha lo scopo di mantenere competitivo il pacchetto retributivo e viene effettuato in conformità alle prassi di mercato.

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi retributiva e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti.

In particolare, ai dirigenti possono essere assegnati una serie di *benefits*, tra cui auto aziendale, assicurazione sanitaria integrativa e in alcuni casi alloggio ai sensi delle previsioni del CCNL applicabile e delle disposizioni dei contratti individuali di lavoro.

h. Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

Per una descrizione delle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo e degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari si rinvia a quanto indicato sub lettere *e)* ed *f)*.

i. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance*, alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

In relazione ai criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di Azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si rinvia a quanto indicato sub lettere *e)* ed *f)*.

j. Informazioni volte a evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

La Politica sulla Remunerazione della Società prevede che gli obiettivi di *performance* delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile, ove applicabile, siano coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, dovendosi tener conto dei rischi assunti dalla Società stessa nell'esercizio del proprio *business*.

La Politica di Remunerazione contribuisce, inoltre, alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi non solo di breve, ma anche di medio-lungo termine e alla sostenibilità della Società e persegue finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società. Tale contributo è fornito, tra l'altro, mediante:

- un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e degli altri 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 cod. civ.;
- la definizione di una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

k. Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e gli eventuali sistemi di pagamento differito con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della composizione variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettere *e)* ed *f)*.

l. Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettere *e)* ed *f)*.

m. Politica relativa ai trattamenti previsti in casi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con specifica: (i) della durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; (ii) dei criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, con distinzione, ove applicabile, delle componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente nonché delle componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicazione in modo dettagliato delle componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); (iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le *performance* della Società; (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; (v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La Politica di Remunerazione prevede che i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ivi inclusi eventuali patti di non concorrenza, siano regolati all'interno dei rapporti contrattuali applicabili e di volta in volta in essere con gli Amministratori Esecutivi e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Per quanto concerne gli Amministratori Delegati si precisa che non sono stati stipulati accordi specifici (c.d. *golden parachute*) connessi alla cessazione della carica.

In particolare, la Politica di Remunerazione prevede che i rapporti con gli Amministratori esecutivi e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano svolgersi in base a contratti di lavoro da stipularsi, anche a tempo indeterminato, in conformità alla normativa contrattuale vigente e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro tempo per tempo applicabili.

Nell'ambito dei predetti contratti è possibile prevedere, per l'ipotesi di recesso ordinario, il rispetto di un periodo di preavviso, la cui durata è determinata sulla base di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto.

La Politica di Remunerazione consente altresì la stipulazione di patti di non concorrenza della durata massima di 24 (ventiquattro) mesi, decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro o della carica, a fronte della corresponsione di un corrispettivo per l'impegno di non concorrenza.

La Politica di Remunerazione non consente il mantenimento di benefici di natura non monetaria una volta intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro, né prevede la possibilità di stipulare contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

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

n. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come anticipato al paragrafo *f)* che precede, tra i benefici non monetari possono essere ricomprese, a titolo esemplificativo, eventuali polizze previdenziali, assicurative e sanitarie integrative previste dal CCNL Dirigenti Commercio, polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali.

Si segnala che, in linea con la *best practice*, è vigente una polizza assicurativa D&O (*Directors&Officers Liability*), a fronte della responsabilità civile verso terzi per atti compiuti dagli organi sociali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne gli assicurati dagli oneri derivanti da eventuali richieste di risarcimento danni avanzate da parte dei terzi danneggiati, esclusi i casi di dolo e di colpa grave.

o. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).

In coerenza con le indicazione del Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata a obiettivi di *performance* finanziaria dell'Emittente.

La politica retributiva seguita dalla Società prevede che agli Amministratori Indipendenti spetti un compenso "di base" come componenti del Consiglio di Amministrazione.

Un ulteriore compenso annuo è dovuto qualora i Consiglieri facciano parte dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, anche in ossequio alle previsioni del Codice di Corporate Governance. Si rinvia, in proposito, a quanto indicato *sub* lettere *d)* ed *e)*.

L'emolumento è complessivamente ritenuto adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

p. Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta e l'indicazione di tali società.

Salvo quanto indicato circa il riferimento alle prassi di mercato in materia di politica retributiva, la politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando quale riferimento le politiche retributive di altre società.

q. Indicazione degli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

In caso di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob, ai sensi dell'articolo 123-*ter,* comma 3-*bis*, del TUF.

Si precisa che per "*circostanze eccezionali*" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato Remunerazione e Nomine e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società ai sensi del Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob.

2. ORGANO DI CONTROLLO

Le politiche in materia di retribuzione dei componenti del Collegio Sindacale prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

SEZIONE II: compensi corrisposti nel 2025

La presente Sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente:

a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;

b) i compensi degli eventuali altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato in apposite tabelle indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono.

Prima Parte - Voci che compongono la remunerazione

1.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione

La presente sezione descrive i compensi percepiti nel corso dell'Esercizio, in particolare, fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società.

a. Compensi del Consiglio di amministrazione

Remunerazione fissa

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei soci in data 19 settembre 2025 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

Nel corso della medesima Assemblea, è stato deliberato di fissare in massimo Euro 128.000, l'emolumento complessivo da corrispondere ai componenti del Consiglio di Amministrazione, escluso dell'emolumento dagli amministratori investiti di particolari cariche, per l'intera durata del Consiglio di Amministrazione, oltre a eventuali contributi di legge e spese documentate per l'esercizio della carica.

Successivamente, in data 25 settembre 2025, si è riunito il Consiglio di Amministrazione della Società che ha deliberato di assegnare agli amministratori i seguenti compensi:

a) Riccardo Maria Monti, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, un emolumento annuo lordo pari a Euro 25.000;

b) Bernardo Bellomi, un emolumento annuo lordo pari a Euro 12.500;

c) Giulio Corno, ha rinunciato al proprio emolumento annuo per l'esercizio 2025;

d) Ramona Corti, un emolumento annuo lordo pari a Euro 12.500;

e) Dania Ferrari, un emolumento annuo lordo pari a Euro 12.500;

f) Cristina Mollis, un emolumento annuo lordo pari a Euro 12.500;

g) Vincenzo Polidoro, un emolumento annuo lordo pari a Euro 12.500;

In data 6 novembre 2025, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito:

- a Riccardo Maria Monti un compenso fisso annuo lordo di Euro 75.000, da intendersi comprensivo dell'importo di Euro 25.000 attribuito nel corso della riunione del 25 settembre 2025;
- a Giulio Corno, un compenso annuo fisso lordo al quale ha tuttavia espressamente rinunciato.

Infine, si segnala che tra la Società e Bernardo Bellomi era intercorso altresi un rapporto dicollaborazione professionale con decorrenza dal 21 novembre 2022 e cessazione il 18 dicembre 2025. In esecuzione del predetto rapporto, nell'esercizio 2025 la Società ha corrisposto a Bernardo Bellomi un compenso annuo lordo di Euro 60.000.

Si ricorda che in data 12 gennaio 2026 il Consiglio di Amministrazione ha cooptato il Consigliere Giangiacomo Corno e nominato quest'ultimo membro del Comitato Remunerazione e Nomine, in conseguenza delle dimissioni presentate in data 18 dicembre 2025 dal consigliere Bernardo Bellomi.

Remunerazione variabile

Nel corso dell'esercizio 2025, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha delliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione una remunerazione variabile lorda di Euro 89.000 (ottantanovemila), da corrispondere in caso di raggiungimento di un Ebitda di Gruppo per l'esercizio 2025 di

Euro 11.875.000. Il Consiglio di Amministrazione il 14 aprile 2026, sulla base dei risultati conseguiti dal gruppo nell'esercizio 2025, ha determinato che non sono maturati compensi variabili.

Si precisa che tale remunerazione variabilenon è stata maturata né corrisposta.

Benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società è compresa una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, cd. *Directors' and Officers' Liability Insurance* ("**D&O**").

Attribuzione di indennità e/o benefici in caso di cessazione della carica

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

b. Compensi del Collegio Sindacale

In data 28 aprile 2023 l'Assemblea ha deliberato, *inter alia*, di nominare un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti, per la durata di tre esercizi, composto da Fausto Salvador, in qualità di Presidente, Silvia Fossati, in qualità di sindaco effettivo, Fabrizio Toscano, in qualità di sindaco effettivo, Nadia Bonelli in qualità di sindaco supplente, Ketty D'Artista, in qualità di sindaco supplente.

Remunerazione Fissa

L'Assemblea ordinaria degli azionisti, in data 28 aprile 2023, ha deliberato di stabilire la retribuzione annuale dei componenti del Collegio Sindacale pari a Euro 20.000 lordi per anno per il Presidente e a 13.500 per ciascuno dei sindaci effettivi, per l'intero periodo di durata della carica, da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza nella carica.

Remunerazione variabile

Non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile né di benefici non monetari con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale.

c. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione fissa

Ai Dirigenti con Responsabilità strategiche è attribuita una remunerazione fissa basata sul contratto di lavoro che lega il singolo soggetto con la Società.Nel corso dell'Esercizio al Dirigente con Responsabilità Strategiche, il dott. Paolo Macerata, in qualità di Chief Financial Officer con decorrenza dal 20 dicembre 2024, è stata corrisposta una retribuzione annua lorda (RAL) fissa pari a Euro 80.007,90

Remunerazione variabile.

La remunerazione variabile del Dirigente con Responsabilità Strategiche che ricopre il ruolo di *Chief Financial Officer* è composta da un premio variabile annuale (cd. *Management by Objectives*) di Euro 10.000 connesso anche al raggiungimento dell'obiettivo di redditività EBITDA, al netto del *capex*, così come risultante dal bilancio di Triboo, con l'individuazione di una soglia minima di risultato da attribuire secondo i seguenti criteri:

- il 30% dell'ammontare relativo alla remunerazione variabile annuale a breve (MBO) verrà attribuito nel caso in cui la Società capogruppo raggiungerà, per ogni semestre considerato, almeno il 90% del margine EBITDA (al netto *capex*) stabilito dal *budget* di riferimento;

il 70% dell'ammontare relativo alla remunerazione variabile annuale a breve (MBO) verrà attribuito discrezionalmente qualora il Dirigente con Responsabilità Strategiche sarà in grado di fornire ai componenti del Consiglio di Amministrazione e a tutti gli altri interlocutori aventi diritto, in tempi anticipati rispetto a quelli stabiliti nel calendario finanziario, i prospetti di bilancio e gli allegati, delle Società separate e del consolidato di Gruppo, idonei e conformi a quanto richiesto dagli organi di controllo e Revisori Esterni.

Attribuzione di indennità e/o benefici in caso di cessazione della carica

Non è prevista l'attribuzione indennità e/o altri benefici in caso di cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'Esercizio.

1.2. Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali

Non sono state effettuate deroghe alla Politica di Remunerazione.

1.3. Eventuali meccanismi di correzione ex post della componente variabili

Non sono stati adottati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile rispetto alla politica di remunerazione 2022.

1.4. Informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi

Non applicabile. Le azioni delle Società sono ammesse a negoziazione presso Euronext Milan dal 28 giugno 2018.

1.5. Informativa in merito a come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente

Si ricorda che, in data 26 aprile 2024, l'Assemblea dei soci ha espresso il suo voto favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

L'Emittente non ha ritenuto, pertanto, di apportare rilevanti modifiche alla propria Politica sulla Remunerazione, in considerazione del consenso ricevuto dagli azionisti nella predetta Assemblea dei soci e valutato il contributo della stessa alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.

Seconda Parte - Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da Società controllate da o collegate con l'Emittente.

Con riferimento alla descrizione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti sotto indicati si rinvia a quanto descritto nella Sezione I della presente Relazione.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE													
Riccardo Maria Monti	Presidente	1° gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000							75.000	100%/0%	
Compensi da controllate e collegate													
Totale				75.000							75.000	100%/0%	
Giulio Corno	Amministratore	1° gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate				81.500							81.500	100%/0%	

Totale				81.500							___._	100%/0%	
Ramona Corti	Amministratore indipendente	1° gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	9.900						22.400	100%/0%	
Compensi da controllate e collegate													
Totale				12.500	9.900						22.400	100%/0%	
Vincenzo Polidoro	Amministratore indipendente	1° gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	9.900						22.400	100%/0%	
Compensi da controllate e collegate													
Totale				12.500	9.900						22.400	100%/0%	
Cristina Mollis	Amministratore	31 gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500							12.500	100%/0%	

Compensi da controllate e collegate													
Totale				12.500							12.500	100%/0%	
Bernardo Bellomi	Amministratore ([1])	31 gennaio 2025 31 dicembre 2025	Dimissioni il 18 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio				72.500	3.600						76.100	100%/0%	
Compensi da controllate e collegate													
Totale				72.500	3.600						76.100	100%/0%	
Dania Ferrari	Amministratore	31 gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	3.600						16.100	100%/0%	
Compensi da controllate e collegate													

([1]) Si rappresenta che il Consigliere Bernardo Bellomi ha formalizzato le proprie dimissioni dalla carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Società in data 18 dicembre 2025 mediante lettera indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, acquisita agli atti della Società in pari data. Le dimissioni sono intervenute nell'ambito della complessiva rivalutazione delle funzioni svolte dallo stesso che hanno, quindi, portato alla decisione di interrompere il rapporto di collaborazione. L'interruzione del rapporto di collaborazione è stata, infatti, formalizzata in data 19 dicembre 2025 mediante invio da parte del dott. Bellomi della comunicazione di recesso dal predetto contratto, con effetto dalla medesima data. La Società aveva instaurato con il dott. Bernardo Bellomi un rapporto di collaborazione professionale con decorrenza dal 21 novembre 2022, formalizzato mediante contratto di consulenza professionale avente durata di un anno, con tacito rinnovo. Il corrispettivo pattuito, inizialmente determinato in un compenso annuo lordo pari a Euro 45.000, è stato successivamente adeguato prima a un compenso annuo lordo pari a 54.000 a decorrere dal 1° maggio 2023 e successivamente in un compenso annuo lordo pari a Euro 60.000 a decorrere dal 1° gennaio 2024, in linea con l'evoluzione dell'impegno richiesto e delle attività svolte.

Totale				12.500	3.600						16.100	100%/0%	
COLLEGIO SINDACALE													
Fausto Salvador	Presidente del Collegio Sindacale	1° gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNA
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000							20.000	100%/0%	
Compensi da controllate e collegate													
Totale				20.000							20.000	100%/0%	
Fabrizio Toscano	Sindaco Effettivo	1° gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società che redige il bilancio				13.500							13.500	100%/0%	
Compensi da controllate e collegate				5.000							5.000		
Totale				18.500							18.500	100%/0%	
Silvia Fossati	Sindaco Effettivo	1° gennaio 2025 31 dicembre 2025	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025										NESSUNO
Compensi nella società											13.500	100%/0%	

che redige il bilancio				13.500									
Compensi da controllate e collegate				22.000							22.000	100%/0%	
Totale				35.500							35.500	100%/0%	
———													
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate													
Totale													

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE													
Paolo Macerata	CFO	1 gennaio 2025 31 Dicembre 2025	Contratto a tempo indeterminato										CCNL
Compensi nella società che redige il bilancio				80.715		10.000					90.715	90%/10%	
Compensi da													

controllate e collegate													
Totale				80.715		10.000					90.715	90%/10%	

Nella colonna (1) i "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Nella colonna (2) i "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla **colonna (3),** sezione "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4) "Benefici non monetari" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna (5) "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna (6) "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (7) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (6).

Nella colonna (8) "Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile" sono rappresentate nella forma A%/B% le incidenze percentuali di: (A) somma dei compensi di natura fissa, dati dalla somma delle voci (1), (2), (4) e (5), in rapporto alla remunerazione totale e (B) somma dei compensi di natura variabile, dati dalla somma delle voci (3) e (6), in rapporto alla remunerazione totale.

Nella colonna (9) "Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Prospetto riepilogativo delle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFEIRMENTO	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Riccardo Maria Monti	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	Triboo S.p.A.	70.761	NESSUNA	NESSUNA	70.761
Giulio Corno	**Amministratore**	Triboo S.p.A.	16.383.110	NESSUNA	NESSUNA	16.383.110
Giangiacomo Corno (*)	**Vicepresidente**	Triboo S.p.A.	167.113	NESSUNA	NESSUNA	167.113
Vincenzo Polidoro	**Amministratore Indipendente**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
Ramona Corti	**Amministratore indipendente**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
Cristina Mollis	**Amministratore**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
Carolina Corno	**Amministratore**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
Fausto Salvador	**Presidente del Collegio Sindacale**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
Silvia Fossati	**Sindaco Effettivo**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
Nadia Bonelli	**Sindaco Supplente**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
Ketty D'Artista	**Sindaco Supplente**	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

Prospetto riepilogativo delle informazioni sulle partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFEIRMENTO	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFEIRMENTO	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Paolo Macerata	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

(1) Per completezza è stato indicato anche il Consigliere Giangicomo Corno cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 gennaio 2026 a seguito delle dimissioni di Bernardo Bellomi