



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Esercizio al 31 dicembre 2025

Redatta e pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (**"TUF"**), ai sensi dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il **"Regolamento Emittenti"**), nonché del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it), come da ultimo modificato (il **"Codice"**)

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 maggio 2026 e sottoposta a delibera dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 29 giugno 2026)

Fidia S.p.A. - Strada del Drosso 29/15 (Torino) Italia

Tel. +39 0112227111 - Fax +39 0112238202 - mail: info@fidia.it

Capitale Sociale Euro 11.597.761 i.v. - Codice Fiscale e Partita IVA 05787820017 –

C.C.I.A.A. R.E.A. di Torino n. 735673 - Iscritta al Registro Imprese di Torino n. 05787820017

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta da Fidia S.p.A. (“**Fidia**” o la “**Società**”) in conformità a quanto previsto dall’art. 123-*ter* del **TUF** come successivamente modificato, dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e sulla base dello Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del citato Regolamento, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice.

La Politica di Remunerazione della Società per l’esercizio 2026 contribuisce al perseguimento della strategia aziendale ed è funzionale al perseguimento e conseguimento dell’obiettivo di creazione di valore nel medio-lungo termine da parte dei soggetti apicali a beneficio degli Azionisti, coerentemente con il principio dell’allineamento degli interessi tra *management* e azionisti e tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società e per il relativo Gruppo Fidia.

La presente Relazione, è suddivisa in:

- a) **Sezione I**, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni (la “**Politica di Remunerazione**” o la “**Politica**”) dei componenti del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e degli amministratori esecutivi (gli “**Amministratori Esecutivi**”), dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti dell’organo di controllo (i “**Sindaci**”) adottata da Fidia per l’esercizio 2026, anche in considerazione del rinnovo degli organi sociali, ferma restando la possibilità di sottoporre la stessa a successive integrazioni e modifiche, ove necessario, nonché una descrizione degli organi coinvolti e un’illustrazione delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- b) **Sezione II**, contenente:
 - (i) una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione relativa all’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025 (l’“**Esercizio**”) in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
 - (ii) una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società collegate e controllate (le “**Controllate**” e congiuntamente alla Società, il “**Gruppo**”), segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello in riferimento ed evidenziando altresì i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolta nell’esercizio

di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;

- (iii) un'illustrazione in merito a come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

La presente Relazione sarà sottoposta, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-ter e 6 del TUF, al voto vincolante sulla Sezione I e al voto consultivo sulla Sezione II da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Fidia convocanda in sede ordinaria per deliberare sull'approvazione, *inter alia*, del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis, art. 123-ter del TUF, la Società continuerà a corrispondere remunerazioni conformi alla politica di remunerazione approvata dall'ultima Assemblea degli Azionisti (tenutasi il 26 maggio 2025). In tal caso, la Società sottoporrà al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'art. 2364, secondo comma, o dell'Assemblea prevista dall'art. 2364 bis, secondo comma, del Codice Civile.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet della Società (www.fidia.it), nella specifica sezione "Investor Relations/Assemblee", sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO (www.1info.it), nonché presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A..

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. Premessa

La politica sulla remunerazione di Fidia, illustrata nella presente Sezione, è stata definita in maniera tale, da una parte, da attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con efficienza la Società e, dall'altra, ad incentivare i destinatari ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2026 intende allineare la remunerazione degli organi sociali agli obiettivi di rilancio della Società, in particolare attraverso l'introduzione di una componente variabile per il Presidente esecutivo e per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, la definizione di obiettivi economico-finanziari e gestionali misurabili nonché l'allineamento, per quanto compatibile con le dimensioni e la fase di rilancio di Fidia, alle *best practices* di mercato e alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

La finalità della Politica di Remunerazione ha come scopo prioritario quello di valorizzare il capitale umano al fine di perseguire obiettivi di continuità operativa in un settore chiave e strategico allineando i comportamenti del *management* agli interessi di tutti gli *stakeholders*. Inoltre, la Politica mira a trattenere in azienda risorse critiche per il rilancio della Società.

Nello specifico, attraverso l'implementazione della Politica di Remunerazione, la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- (i) garantire un sistema di remunerazione trasparente e sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare - anche in una prospettiva di *retention* - persone dotate della specifica competenza e della qualità professionale richieste all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società nel lungo periodo, improntata al conseguimento degli obiettivi di *performance* prefissati ed anche avendo riguardo al continuo monitoraggio della sussistenza del principio della continuità aziendale;
- (ii) garantire la corretta elaborazione, attuazione ed eventuale revisione, nonché l'effettivo monitoraggio, dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti - in particolare - agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche contribuiscano (a) al perseguimento e raggiungimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività di impresa e (b) ad una prudente gestione del rischio, attraverso:
 - a) la promozione di azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società e del Gruppo, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione, integrità;
 - b) la promozione di azioni e comportamenti volti a creare e garantire condizioni e *standard* di lavoro sostenibili;
 - c) il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti

e della qualità dell'apporto professionale dei singoli.

- (iii) favorire la fidelizzazione delle risorse chiave di Fidia e del Gruppo, incentivandone la permanenza;
- (iv) assicurare la proporzionalità, in termini di coerenza, ed il legame tra strategia aziendale e strumenti remunerativi e l'adeguatezza delle remunerazioni e dei compensi con il ruolo ricoperto, tenendo conto della complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità, nonché valutando le competenze e le capacità dimostrate, fermo il rispetto delle previsioni di legge applicabili a Fidia e delle previsioni dei contratti collettivi nazionali ed aziendali in vigore;
- (v) sostenere la competitività, in termini di equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche simili e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, il tutto come risultante anche da apposite analisi di *benchmark*;
- (vi) attestare la volontà di Fidia di condividere, con le professionalità all'interno della Società, l'incremento di valore della Società stessa e del Gruppo.

2. Procedura per la predisposizione, l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione.

La politica sulla remunerazione di Fidia viene proposta dal Comitato per la Remunerazione, attualmente composto da soli Amministratori Non Esecutivi in maggioranza Indipendenti, che ha svolto il proprio incarico tenendo conto, per quanto applicabili, delle *best practices*, dell'interesse e nell'obiettivo di valore per gli *stakeholders*, e, tenuto conto, di quanto possibile, delle indicazioni contenuti nel Regolamento Emittenti e nel Codice di Corporate Governance, dell'incentivazione delle figure chiave inserite nell'ambito della struttura societaria.

Una volta formulata detta proposta, la stessa viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'approvazione previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 c.c. sulle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche formulate dal Consiglio di Amministrazione.

La predetta proposta viene quindi sottoposta all'Assemblea degli Azionisti affinché possa esprimere il proprio voto vincolante ai sensi dell'articolo 123-ter TUF.

3. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione e corretta attuazione della Politica di Remunerazione.

La definizione della Politica per la remunerazione della Società è il risultato di un processo interno chiaro e trasparente. I principali soggetti ed organi coinvolti sono quindi:

- il Comitato per la Remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- l'Assemblea degli Azionisti.

Per completezza, si segnala che, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio verifica annualmente l'avvenuta

predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione, mediante un mero controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme.

Di seguito una breve descrizione delle attività demandate ad ogni organo nella procedura di approvazione in materia di remunerazione.

3.1. Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire annualmente la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione:

- (i) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito, nei casi previsti, il Comitato per le Operazioni con Parti correlate di Fidia, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalle Linee Guida (il “**Comitato Parti Correlate**”) nell’ambito del compenso complessivo eventualmente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
- (ii) definisce la Politica di Remunerazione e approva l’eventuale revisione della Politica, tenendo conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti in relazione alla politica di remunerazione da ultimo sottoposta all’Assemblea;
- (iii) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- (iv) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei soci ai sensi dell’art. 114-bis TUF e ne cura l’attuazione;

3.2. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione (il “**Comitato**”), istituito in attuazione delle raccomandazioni contenute nell’art. 5 del Codice, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In data 27 aprile 2023 l’Assemblea degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione della Società attualmente in carica che, durante la riunione tenutasi in data 12 maggio 2023, ha proceduto all’istituzione del Comitato per la Remunerazione. All’atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

In data 14 novembre 2023 l’Assemblea degli Azionisti ha approvato l’aumento del numero dei membri del Consiglio di Amministrazione (da cinque a sette) e la nomina di due nuovi consiglieri, nelle persone di Mia Callegari (Amministratore Non Esecutivo Indipendente) e Gaetano Gasperini (Amministratore Non Esecutivo). Il successivo Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 15 dicembre 2023 ha provveduto alla modifica dei componenti del Comitato per la

Remunerazione, a seguito delle suddette nomine.

In particolare, la Composizione del Comitato per la Remunerazione è rimasta invariata nel 2025 la composizione è rimasta ed è e ad oggi, data della presente relazione invariata ed il Comitato è composto da:

- Laura Morgagni (Presidente)
- Mia Callegari
- Gaetano Gasperini.

Il Presidente Laura Morgagni è amministratore indipendente e non esecutivo, Mia Callegari è amministratore indipendente e non esecutivo, mentre Gaetano Gasperini è amministratore non indipendente e non esecutivo.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto raccomandato dal criterio applicativo del Codice, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuiti, in applicazione di quanto raccomandato dal Codice, compiti di natura propositiva e consultiva. Con specifico riguardo al tema delle remunerazioni, il Comitato in parola:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione e predisposizione della Politica di Remunerazione e della Relazione sulla Remunerazione di Fidria per la successiva presentazione all'Assemblea degli Azionisti, formulando proposte e pareri. Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla Politica di Remunerazione esamina preventivamente e rilascia il proprio parere in merito alla Relazione sulla Remunerazione in vista della relativa sottoposizione al voto assembleare;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla struttura e composizione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché dell'Amministratore Delegato, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei criteri per l'individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sui criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei criteri adottati per la remunerazione dei

Dirigenti con Responsabilità Strategiche, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori esecutivi e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;

- nomina un Presidente, scelto nel novero degli Amministratori indipendenti, per garantire l'autonomia di giudizio richiesta;
- svolge gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle previsioni del Codice e delle *best practice* seguite dalle società quotate.

Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea degli Azionisti.

Il Comitato si riunisce su iniziativa del suo Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano di età.

Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni uno o più membri del Consiglio che non siano portati da un interesse personale rispetto alle materie da trattare e uno o più componenti del Collegio sindacale, o altri soggetti la cui presenza possa risultare utile ai fini degli argomenti da discutere o per il funzionamento del Comitato.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può richiedere alla Società di avvalersi di consulenti esterni.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti e le determinazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei presenti, con prevalenza del voto di chi presiede in caso di parità.

Le riunioni del Comitato risultano da verbali scritti firmati da chi presiede e dal segretario individuato per la singola seduta e conservati in ordine cronologico.

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso, per la predisposizione della Politica di Remunerazione, di un esperto indipendente.

Per ulteriori informazioni sul Comitato per la Remunerazione, si rinvia alla relativa parte della "Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari" disponibile sul sito internet della Società www.fidia.it, (<https://www.fidia.it/investor-relations/assemblee/>)

3.3. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime i pareri obbligatori richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione adottata

dalla Società e vigilando, con il Comitato, sulla coerente applicazione della politica.

3.4. *Assemblea degli Azionisti*

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

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

4. Principi generali alla base della Politica di Remunerazione

I principi generali alla base della Politica di Remunerazione di Fidìa sono i seguenti:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori - e in particolare degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - e dei Sindaci della Società, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale, come anche riflessa nei criteri, principi e raccomandazioni del Codice;
- (ii) individuare i soggetti e/o gli organi coinvolti nella predisposizione, adozione, approvazione, attuazione, monitoraggio e revisione della Politica di Remunerazione e, più in generale, delle procedure in materia di remunerazione, che - secondo le rispettive competenze - (a) propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci, (b) esprimono pareri in materia, o (c) sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire una adeguata trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, e degli altri *stakeholder* attraverso una compiuta formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali e (b) dei criteri ispiratori della Politica di Remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi e soggetti competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché, nei limiti previsti dall'art. 2402 c.c., dei Sindaci;
- (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di medio-lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti.

Si precisa che l'Assemblea del 29 giugno 2026 è chiamata a deliberare sulla nomina degli organi sociali e sul compenso per il Consiglio di Amministrazione e gli organi della società coinvolti nella Politica per le Remunerazioni si riuniranno in data successiva a tale Assemblea per assumere le decisioni necessarie e opportune alla luce di quanto deliberato dalla stessa in ordine al compenso per il Consiglio di nuova nomina.

5. 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 e possibilità di deroga

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2026 è stata elaborata in coerenza con le finalità e i principi espressi ai paragrafi precedenti e con la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance (*"Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori sia esecutivi sia non esecutivi (...) 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"*). La Società monitora le più diffuse pratiche di mercato, in modo che le remunerazioni siano sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

Gli emolumenti complessivi per il Consiglio di Amministrazione sono stati oggetto di determinazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti in sede di rinnovo del Consiglio, avvenuto in data 27 aprile 2023, che ha deliberato un compenso annuo comprensivo anche di eventuali incarichi assunti nelle società controllate del Gruppo, pari complessivamente a Euro 700.000,00. Tale compenso potrà essere preso a riferimento anche in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo, fermo restando che la relativa determinazione è in ogni caso rimessa all'Assemblea.

I componenti del Consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato nell'ambito della somma disponibile all'impegno loro richiesto, mentre tale ammontare è maggiorato per i Consiglieri investiti di particolari cariche in considerazione del maggior impegno loro richiesto.

Per i consiglieri con deleghe e/o particolari cariche, per il 2026 il Consiglio ritiene di poter prevedere una componente variabile adeguando la Politica di Fidias S.p.A. alle *best practices*, considerando altre società analoghe e comparabili per dimensioni e settore come raccomandato dal Codice di Corporate Governance. Gli obiettivi inerenti alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e, coerentemente alle aspettative degli Azionisti e *stakeholder*, connessi alle *performance* complessive della Società, con una forte componente *result oriented*.

Resta inteso che le componenti variabili previste dalla Politica hanno natura esclusivamente monetaria e non comportano l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari; esse non configurano pertanto piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

5.1. Descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Con riferimento alle componenti variabili, sono previsti obiettivi di *performance* e di incentivazione variabile, coerenti con la creazione di valore per tutti gli Azionisti e *stakeholder*. Per quanto riguarda la componente variabile del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, questi avranno diritto a premi individuali a fronte del raggiungimento di indicatori economici e finanziari connessi a progetti strategici della propria area di competenza.

Gli obiettivi assegnati potranno consistere in *performance* inerenti a raccolta ordini, fatturato e EBITDA restated, legati al successo di un programma di riduzione costi operativi, al raggiungimento di determinate soglie quantitative e qualitative, ovvero legati al completamento dei progetti di sviluppo illustrati nel prospetto informativo relativo alla emissione del prestito obbligazionario convertibile *cum warrant* (c.d. POC 2026). La correlazione tra *performance* individuali e aziendali è assicurata mediante obiettivi proposti dal Comitato Remunerazione e approvati *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione, nonché mediante la successiva consuntivazione del relativo livello di raggiungimento.

La maturazione delle componenti variabili è subordinata alla preventiva definizione degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, e alla successiva verifica del relativo raggiungimento sulla base dei dati consuntivi disponibili, tenuto conto del bilancio approvato e degli eventuali elementi straordinari o non ricorrenti rilevanti ai fini della misurazione della *performance*.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento al Presidente, gli emolumenti saranno composti dalla remunerazione allo stesso attribuita quale amministratore dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., nonché da quella eventualmente deliberata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. in quanto destinatario di particolari cariche.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il conferimento al Presidente, nominato nella persona di Luigi Maniglio, di rilevanti deleghe gestionali; all'incarico del Presidente è stata quindi conferita una significativa componente esecutiva.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 300.000,00 la remunerazione complessiva del Presidente, ripartita come segue: (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere, ii) Euro 188.000,00 per la carica di Presidente e per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati; (iii) Euro 100.000,00 per le cariche ricoperte presso le società controllate da Fidia.

In aggiunta agli emolumenti previsti, sono previsti anche i rimborsi delle spese sostenute nell'espletamento delle attività legate al ruolo.

Tenuto conto dei *benchmark* retributivi, nel caso in cui fossero confermate le deleghe ed i poteri attribuiti al Presidente del Consiglio, la remunerazione potrà consistere in:

- Una componente fissa;
- Una componente variabile, pari al massimo al 35% della remunerazione fissa, legata al conseguimento di obiettivi legati all'andamento della gestione e all'equilibrio economico della Società e, nello specifico, al raggiungimento dell'EBITDA previsto nell'ambito del budget che verrà approvato.

Il compenso fisso e gli obiettivi a cui è connessa la componente variabile sono determinati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

I criteri connessi alla retribuzione variabile sono finalizzati a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali sia qualitativi che quantitativi e legati alla *performance* complessiva della Società. In caso di *overachievement* (superamento dell'obiettivo), potrà essere prevista la corresponsione di un importo ulteriore lordo in denaro, con un cap massimo pari al 110% del valore target del premio. L'obiettivo di redditività è individuato nell'EBITDA relativo all'esercizio di riferimento.

Altri amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche

Con riferimento agli altri Amministratori esecutivi, diversi dal Presidente, gli emolumenti saranno composti dalla remunerazione ad essi attribuita quali amministratori dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., nonché da quella deliberata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. che potrà essere anche variabile.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di nominare Vice-Presidente il Consigliere Roberto Culicchi. In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 48.000,00 la remunerazione complessiva del Vice-Presidente per la particolare carica conferita, così ripartita: (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere e (ii) Euro 36.000,00 per l'espletamento delle funzioni di Vicepresidente.

Amministratori non esecutivi

In linea con i precedenti mandati e con quanto deliberato negli esercizi precedenti, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) sia stabilita in misura fissa e adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio di Amministrazione e agli eventuali Comitati endo-consiliari. A tal proposito, la remunerazione fissa degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) deve essere individuata in un importo "assoluto", fermo restando la possibilità di prevedere un compenso aggiuntivo in relazione alle riunioni alle quali tali Amministratori prendono parte.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023, nell'ambito dell'importo complessivo massimo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2023, ha stabilito un compenso annuo fisso di Euro 12.000,00 per ciascun Consigliere.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 ha altresì stabilito un compenso fisso annuo di Euro 12.000,00 per la carica del *Lead Independent Director*, incarico ricoperto dal Consigliere Laura Morgagni.

Comitati

Per l'esercizio 2026, tenuto conto della particolare fase di rilancio della Società, dell'intensificazione delle attività istruttorie e consultive richieste ai Comitati endoconsiliari e dell'esigenza di valorizzare l'impegno richiesto ai relativi componenti, la Politica di Remunerazione prevede la possibilità di riconoscere ai componenti dei Comitati, eventualmente anche sotto forma di gettoni di presenza, un compenso aggiuntivo per la partecipazione ai lavori degli stessi, da determinarsi da parte del Consiglio di Amministrazione nell'ambito del compenso complessivo eventualmente deliberato dall'Assemblea, in misura coerente con l'impegno richiesto, con le responsabilità attribuite e con le prassi di mercato applicabili a società comparabili.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Anche nel determinare i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione prevede che gli organi ed i soggetti di volta in volta competenti della Società adottino il "principio di adeguato bilanciamento" tra componente fissa e variabile delle remunerazioni. In particolare, devono essere tenuti in considerazione elementi quali (i) le responsabilità, la complessità gestionale e il contenuto delle eventuali deleghe di potere attribuite al singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche e/o (ii) le funzioni e il ruolo concretamente svolti da questo all'interno dell'azienda, in modo tale che la eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati e/o (iii) la competenza ed esperienza del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con il contratto collettivo nazionale dei dirigenti aziende industriali di volta in volta vigente ("CCNL Dirigenti Industria"), che risulta basato sul c.d. trattamento minimo di garanzia ("TMG"), ferma restando la possibilità di interventi migliorativi a livello aziendale, tenuto conto della responsabilità, della complessità gestionale e della competenza ed esperienza del singolo

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stabilita con contestuale definizione di obiettivi di miglioramento gestionale oltre che dei risultati operativi della Società e tenendo conto della responsabilità e della complessità gestionale, oltre che della competenza ed esperienza del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Per quanto concerne la figura del Direttore Generale, è prevista una remunerazione fissa pari ad Euro 180mila oltre ad una remunerazione variabile fino a un massimo complessivo del 35% del valore fisso.

La Politica 2026, in continuità con quanto determinato nell'esercizio precedente, potrà individuare una componente variabile della remunerazione per il Direttore Generale, legata a diversi criteri di *performance*, ad esempio:

- Obiettivi di prestazione dell'anno legati a raccolta ordini, fatturato ed EBITDA restated, per

* I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa.

- un valore massimo pari al 15% della remunerazione fissa;
- Obiettivi di prestazione individuali, legati al successo di un programma di riduzione costi operativi con un effetto sull'anno 2026 pari a Euro 800.000, per un valore massimo pari al 20% della remunerazione fissa.

La remunerazione variabile del Direttore Generale è stabilita in ogni caso in un valore massimo complessivo pari al 35% della retribuzione annua lorda, sulla base del raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati e nel rispetto dei criteri di consuntivazione approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Collegio Sindacale

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, l'Assemblea del 27 aprile 2023 ha determinato compensi come segue: (i) Euro 29.000,00 lordi annui a favore di ciascuno dei due membri effettivi; e (ii) Euro 40.000,00 lordi annui al Presidente, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio, oltre ad IVA ed oneri previdenziali per ogni componente.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Si ricorda che l'Assemblea del 29 giugno 2026 è chiamata a deliberare sulla nomina del nuovo Collegio Sindacale; a tale riguardo, l'compenso del Collegio Sindacale, sarà determinato da tale Assemblea.

5.2. La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Società non ha predisposto una politica specifica riguardante i benefici non monetari destinati ad Amministratori, Sindaci e/o Dirigenti con responsabilità strategiche, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

Nello specifico, è però prevista l'assegnazione di una copertura assicurativa (ivi inclusa quella c.d. "*Directors and Officers*") la quale fornisce ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti con responsabilità strategiche e/o comunque a soggetti "apicali" - sia della Società che delle entità dalla stessa controllate o partecipate - un'idonea copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti e/o atti colposi commessi nell'esercizio delle loro funzioni (con l'esclusione dei casi di dolo), nonché sugli infortuni professionali ed *extra*-professionali.

Per i Dirigenti (inclusi quelli con responsabilità strategiche) è prevista l'assegnazione, in continuità con i precedenti esercizi: (i) di *benefit*, quali veicoli aziendali e (ii) di coperture assicurative sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo (c.d. "*Directors and Officers*"), di coperture assicurative sulla vita e invalidità permanente da malattia e/o infortuni ed extraprofessionali e di fondi sanitari, contributi assistenziali e previdenziali integrativi, il tutto in coerenza con il CCNL Dirigenti Industria.

5.3. 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

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti piani di remunerazione che prevedano l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari.

5.4. Informazioni volte ad 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 di Remunerazione adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso una componente variabile monetaria collegata a obiettivi misurabili e coerenti con il percorso di rilancio della Società. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione con una maggiore componente variabile, alla luce dell'auspicata evoluzione aziendale, sia da un punto di vista economico che organizzativo, in linea con le prassi nazionali ed internazionali e in coerenza con la situazione economica e finanziaria della Società.

5.5. Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, dei meccanismi di correzione *ex post*

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

Le componenti variabili monetarie sono soggette a meccanismi di correzione *ex post*, nella forma di clausole di malus e/o claw-back, applicabili in caso di erogazione fondata su dati successivamente risultati manifestamente errati o dolosamente alterati, ovvero in presenza di comportamenti fraudolenti, violazioni gravi di legge, del Codice Etico o delle procedure aziendali, o condotte dolose o gravemente colpose a danno della Società o del Gruppo.

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

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

5.7. La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza

La Società ha definito una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro solo per il Presidente e per l'Amministratore delegato/Direttore Generale.

La Politica di Remunerazione per il 2026 prevede inoltre la possibilità di deliberare o contrattualizzare, nel rispetto della normativa applicabile e dei presidi procedurali di volta in volta rilevanti, una clausola di non concorrenza, la cui efficacia decorra dalla cessazione dell'incarico, per qualunque motivo, per un periodo fino a 3 anni. A fronte di tale impegno, è previsto il pagamento della somma di 90.000,00 Euro, che potrà essere anticipata durante il mandato per ogni anno, ad esempio in n. 3 tranches da 30.000,00 Euro ciascuna. Qualora il beneficiario violasse detta clausola, sarà dovuta la restituzione integrale della somma percepita a titolo di non concorrenza, fermo restando per la Società la possibilità di agire per i maggiori danni.

Sul punto, si precisa che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile e dalle previsioni del contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (c.d. *"employment relationship"*), con possibilità per la Società di riconoscere una maggiore anzianità convenzionale al dipendente.

Inoltre, con riferimento agli Amministratori, agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si segnala che:

- (i) non sono in corso piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- (ii) non vi sono specifici ulteriori accordi tra la Società e gli Amministratori e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto;
- (iii) non vi sono accordi che regolano il periodo successivo alla cessazione del rapporto e che quindi prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. *"post retirement perks"*);
- (iv) non è prevista l'applicazione di c.d. patti di stabilità, volti a disciplinare periodi minimi di permanenza in carica, cui si accompagnano pattuizioni specifiche, anche di natura economica, volte a disciplinare i casi di interruzioni anticipate del rapporto di lavoro;
- (v) non vi sono accordi che prevedano la concessione di specifiche indennità (come, ad esempio, indennità di incentivo all'esodo) ovvero la stipula di appositi contratti di consulenza;

Rimane inteso che la Società renderà note con apposito comunicato stampa - diffuso al mercato con le modalità di volta in volta previste dalla normativa vigente - dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o riconoscimento di indennità e benefici (monetari o non monetari) ovvero alla stipula di patti di non concorrenza e/o non sollecitazione e/o non discredito e/o confidenzialità in occasione della cessazione dalla carica e/o scioglimento del rapporto con un Amministratore Esecutivo o un Dirigente (compresi quelli con responsabilità strategiche) in coerenza con quanto previsto dal TUF e dal Regolamento Emittenti nonché dai principi, criteri e raccomandazioni contenute nel Codice e del Regolamento per le Operazioni con Parti correlate.

5.8. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Alla data di approvazione della presente Relazione, non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

La Società, in particolare, adotta coperture assicurative sanitarie a favore di Dirigenti e può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

La Società prevede, a favore del personale dirigente, polizze assicurative per invalidità e/o morte

derivanti da infortunio professionale od extraprofessionale o da malattia professionale o extraprofessionale, migliorative rispetto a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La Società prevede, inoltre, a favore del personale espatriato dirigente e non, una copertura sanitaria specifica mediante stipula di relative polizze assicurative valide *worldwide*.

5.9. La politica retributiva eventualmente 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.)

La remunerazione degli Amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. La Politica di Remunerazione non prevede l'attribuzione automatica di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio, fermo quanto indicato al paragrafo "Comitati" in relazione alla facoltà di riconoscere compensi aggiuntivi o gettoni di presenza. Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023, come detto, ha deliberato soltanto un compenso aggiuntivo per la carica di *Lead Independent Director*, pari a Euro 12.000,00, che si aggiunge al compenso per la carica di Consigliere.

Gli Amministratori (esecutivi e non) non sono, al momento, destinatari di piani di *stock option*.

5.10. Riferimenti a politiche retributive di altre società.

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società quotate comparabili per fatturato e settore merceologico di riferimento.

5.11. Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Nel caso di circostanze eccezionali - come definite ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (*i.e.*, 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) – è prevista la possibilità di derogare agli elementi della Politica relativi alle remunerazioni fisse e variabili, su proposta del Comitato Remunerazione. Eventuali deroghe saranno evidenziate nella Relazione sulla Remunerazione dell'anno successivo. Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo, la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalle Linee Guida adottate dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob OPC, anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione (e.g. nel caso in cui l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Si ritiene che, per il 2026, tenuto conto dell'attuale fase storica della Società e della necessità di un particolare impegno richiesto ai componenti dei Comitati, potranno essere riconosciuti dei gettoni di presenza ovvero compensi aggiuntivi per la partecipazione ai comitati vista la fase

storica della società in attuazione e nei limiti della Politica approvata, ove deliberati nel rispetto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea.

Per circostanze eccezionali si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, il Presidente e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; (ii) l'esigenza di incentivare (o premiare) la conclusione di accordi commerciali e/o alleanze strategiche che abbiano l'effetto di rafforzare il posizionamento competitivo di Fidia e/o di assicurare la continuità e lo sviluppo dell'attività produttiva e del livello occupazionale in un orizzonte di medio-lungo periodo; (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non ricompreso nella Politica; (iv) l'attribuzione di un *bonus* (in sostituzione od in aggiunta a quanto previsto dalla Politica) connessa ad obiettivi di *performance* diversi da quelli di cui alla presente Politica e/o sulla base di parametri diversi da quelli individuati *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente Sezione è composta da:

1. una prima parte, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi corrisposti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 e di competenza del medesimo degli Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
2. una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate.

Deloitte & Touche S.p.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Fidìa, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2025, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice, risulta allineata alla Politica da ultima approvata dall'Assemblea dei soci del 26 maggio 2025 e alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento.

PRIMA PARTE

1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2025.

1.1. Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2025 i Consiglieri della Società sono stati i seguenti:

- dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025: Luigi Maniglio, Roberto Culicchi, Mia Callegari, Gaetano Gasperini, Laura Morgagni, Augusto Mignani, Francesca Rosetti;

Remunerazione fissa

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea in data 27 aprile 2023 e rimarrà in carica sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

L'Assemblea del 27 aprile 2023 ha deliberato un compenso annuo massimo spettante al Consiglio di Amministrazione, comprensivo anche di eventuali incarichi assunti nelle società controllate del Gruppo, pari complessivamente a Euro 700.000.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, *inter alia*, un compenso fisso di Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere.

Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, a ciascuno dei consiglieri in carica è stato attribuito, pro rata temporis, un compenso annuo lordo fisso di Euro 12.000,00, come da tabella allegata, redatta in conformità allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento emittenti.

Remunerazione variabile

Per i membri del Consiglio di Amministrazione non sono previsti compensi variabili, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, non è stata corrisposta alcuna remunerazione di tale natura ai consiglieri.

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari ai consiglieri, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

1.2. Presidente

Nel corso dell'esercizio 2025, l'incarico di Presidente esecutivo della Società è stato ricoperto da Luigi Maniglio, con l'attribuzione di specifiche deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2023.

Remunerazione fissa

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 188.000,00 il compenso per la carica di Presidente e per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati, in aggiunta al compenso corrisposto quale consigliere (Euro 12.000,00) e a quello per le cariche ricoperte presso le società controllate da Fidia (Euro 100.000,00). È stato infine previsto il rimborso delle spese sostenute nell'espletamento delle attività relative al ruolo.

Nell'esercizio 2025, i compensi effettivamente corrisposti sono pari a Euro 300.000.

Remunerazione variabile

Per il Presidente non sono stati previsti nel 2025 compensi variabili, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, non è stata corrisposta al Presidente alcuna remunerazione di tale natura.

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari al Presidente, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della carica.

1.3. Vice Presidente

Nel corso dell'esercizio 2025, l'incarico di Vice-Presidente della Società è stato ricoperto da Roberto Culicchi.

Remunerazione fissa

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 36.000,00 la remunerazione relativa alla carica di Vice Presidente e alle funzioni attribuite, in aggiunta al compenso corrisposto quale consigliere.

Pertanto, nell'esercizio 2025 il compenso determinato per la carica di Vice-Presidente della Società è stato pari ad Euro 36.000,00 annui lordi e il compenso complessivamente determinato

per il Dott. Roberto Culicchi è stato pari ad Euro 48.000 (inclusivi del compenso base di amministratore pari a Euro 12.000).

Remunerazione variabile

Per il Vice-Presidente non sono stati previsti compensi variabili, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, non è stata corrisposta alcuna remunerazione di tale natura al Vice-Presidente.

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari al Vice-Presidente, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

1.4. Altri amministratori esecutivi

Nell'esercizio 2025, oltre al Presidente, ha ricoperto la carica di amministratore esecutivo della Società l'Ing. Augusto Mignani – consigliere e amministratore delegato dal 4 ottobre 2024, con deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione in pari data e nuovamente conferite in data 31 gennaio 2025.

Remunerazione fissa

Nell'esercizio 2025 all'amministratore delegato Augusto Mignani non sono stati corrisposti compensi aggiuntivi per la carica e le funzioni attribuite, ulteriori rispetto al compenso fisso quale consigliere e alla remunerazione quale Direttore Generale di cui al successivo punto 1.6.

Remunerazione variabile

Per gli altri amministratori esecutivi non sono stati previsti compensi variabili, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, non è stata corrisposta alcuna remunerazione di tale natura agli altri amministratori esecutivi.

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari agli altri amministratori esecutivi, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

1.5. Amministratori non esecutivi e indipendenti

Nel corso dell'esercizio 2025 i consiglieri non esecutivi o indipendenti della Società sono stati i seguenti:

- dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025: Mia Callegari (indipendente), Gaetano Gasperini (non esecutivo e non indipendente) e Laura Morgagni (indipendente e *Lead Independent Director*), Francesca Rosetti (non esecutivo e non indipendente).

Remunerazione fissa

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, *inter alia*, un compenso fisso di Euro 12.000,00 per la carica di consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 ha altresì stabilito un ulteriore compenso fisso annuo di Euro 12.000,00 per la carica del *Lead Independent Director*, incarico ricoperto nel corso dell'esercizio 2025 dal consigliere Morgagni.

Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, a ciascuno dei consiglieri non esecutivi o indipendenti in carica è stato determinato, *pro rata temporis*, un compenso annuo lordo fisso di Euro 12.000,00, fatto salvo per il consigliere indipendente Laura Morgagni, alla quale è stato corrisposto, *pro rata temporis*, un compenso annuo lordo fisso di Euro 24.000,00.

Remunerazione variabile

Per i consiglieri non esecutivi o indipendenti non sono previsti compensi variabili, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, non è stata corrisposta alcuna remunerazione di tale natura ai consiglieri non esecutivi o indipendenti.

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari ai consiglieri non esecutivi o indipendenti, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

1.6. Direttore Generale

L'Ing. Augusto Mignani è stato assunto dalla Società, con qualifica di dirigente e funzioni di "Direttore Generale", in data 27 dicembre 2022 e con decorrenza dal 1° gennaio 2023. Come già evidenziato nel capitolo 1.4 l'Ing Mignani ricopre anche la carica di consigliere e amministratore delegato dal 4 ottobre 2024, con deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione in pari data e nuovamente conferite in data 31 gennaio 2025.

Remunerazione fissa

Nell'esercizio 2025 la componente fissa della del Direttore Generale è stata pari a Euro 180.000 annui lordi.

Remunerazione variabile

Con riferimento all'esercizio 2025, al Direttore Generale è stata riconosciuta una componente variabile annuale, pari al 15% della remunerazione annua lorda di riferimento, determinata in Euro 180.000, per un importo massimo conseguibile pari a Euro 27.000.

Gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2025 riguardavano, in particolare: il miglioramento del *contribution margin* delle macchine nella misura del 3%; la riorganizzazione dell'area service e della filiale cinese; l'implementazione di procedure di controllo di gestione delle commesse; il completamento del programma di sviluppo prodotto; il raggiungimento di un EBITDA restated compreso tra un valore minimo di Euro 1 milione e un valore massimo di Euro 2 milioni; l'ingresso ordini per un valore compreso tra un minimo di Euro 8 milioni e un massimo di Euro

12 milioni.

Gli obiettivi assegnati sono risultati raggiunti in misura pari al 108%. Tenuto conto del cap previsto, il risultato è stato ricondotto al 100%, con conseguente riconoscimento all'Amministratore Delegato dell'importo pari a Euro 27.000.

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari al Direttore Generale, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

1.7. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso dell'esercizio 2025, nessuno degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di amministrazione e di controllo, pertanto i compensi relativi saranno indicati nella seconda parte in forma aggregata

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatto salvo per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

1.8. Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2025 il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti membri:

- Dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025: Massimiliano Ceraolo (Presidente), Mariarosa Schembari (Sindaco Effettivo); Silvia Cornaglia (Sindaco Effettivo).

Remunerazione fissa

L'Assemblea del 27 aprile 2023 ha provveduto al rinnovo del Collegio Sindacale fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, con contestuale determinazione dei compensi, che risultano così composti: Euro 29.000,00 lordi annui a favore di ciascuno dei due sindaci effettivi; Euro 40.000,00 lordi annui al Presidente del Collegio Sindacale, oltre al rimborso, ad ognuno dei componenti il Collegio Sindacale, delle spese sostenute in ragione dell'ufficio, oltre ad IVA ed oneri previdenziali.

Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, sono stati corrisposti i seguenti compensi:

- Presidente del Collegio Sindacale: Euro 40.000,00 lordi annui;
- Sindaci Effettivi del Collegio Sindacale: Euro 29.000,00 lordi annui, *pro rata temporis*.

Remunerazione variabile

Per i membri del Collegio Sindacale non sono previsti compensi variabili, né piani di

incentivazione basati su strumenti finanziari. Nel corso dell'esercizio 2025, pertanto, non è stata corrisposta alcuna remunerazione di tale natura ai membri del Collegio Sindacale.

Benefici non monetari

Nell'esercizio 2025 non sono stati corrisposti *fringe benefits* o altri benefici non monetari ai membri del Collegio Sindacale.

2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'Esercizio 2025, non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Derghe applicate alla Politica di Remunerazione

Si precisa che non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario o comportato deroghe alla politica delle remunerazioni nel corso del 2025.

4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus).

5. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla Sezione II dell'esercizio precedente

L'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 26 maggio 2025 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 e di tale deliberazione la Società ha tenuto conto anche ai fini della redazione della Politica 2026.

* * *

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi determinati e corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio 2025, hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Luigi Maniglio	Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000€	0	300.000€
(III) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(IV) Totale				300.000€	0	300.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1 gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025: Euro 513.033 complessivamente, di cui riferiti agli esercizi precedenti e corrisposti nel 2025: Euro 103.033 (esercizio 2023), Euro 153.000 (esercizio 2024) .

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Augusto Mignani	Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	0	12.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1 gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025:
Euro 14.000 complessivamente, di cui riferiti agli esercizi precedenti e corrisposti nel 2025: Euro 2.000 (esercizio 2024)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi determinati (*)	Compensi variabili attribuiti	Totale
Augusto Mignani	Direttore Generale	01/01/2025 - 31/12/2025	N.a.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.000€	27.000€	207.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				180.000€	27.000€	207.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1 gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025:
Euro 513.033 complessivamente, di cui riferiti agli esercizi precedenti e corrisposti nel 2025: Euro 103.033 (esercizio 2023), Euro 153.000 (esercizio 2024) .

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi comprensivi della carica e del ruolo di lead independent director (*) (**)	Benefici non monetari	Totale
Laura Morgagni	Lead Independent Director	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000€	0	24.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				24.000€	0	24.000€

*) non sono stati determinati compensi aggiuntivi per la partecipazione ai comitati endo-consiliari

**) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025 Euro 75.573 complessivamente, di cui riferiti agli esercizi precedenti e corrisposti nel 2025: Euro 1.573 (esercizio 2020), Euro 12.000 (esercizio 2021) , Euro 12.000 (esercizio 2022), Euro 4.000 (esercizio 2023), Euro 24.000 (esercizio 2024), Euro 22.000 (esercizio 2025)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Roberto Culicchi	Amministratore Esecutivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.000€	0	48.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				48.000€	0	48.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025:

Euro 92.000 complessivamente, di cui riferiti agli esercizi precedenti e corrisposti nel 2025: Euro 8.000 (esercizio 2023), Euro 48.000 (esercizio 2024), Euro 36.000 (esercizio 2025)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*) (**)	Benefici non monetari	Totale
Mia Callegari	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	0	12.000€

(*) non sono stati determinati compensi aggiuntivi per la partecipazione ai comitati endo-consiliari

(**) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025: Euro 24.000 complessivamente di cui Euro 12.000 riferiti all'esercizio 2024.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi pro rata temporis (*)	Benefici non monetari	Totale
Francesca Rosetti	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	0	12.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025: Euro 15.000, di cui Euro 6.000 riferiti all'esercizio 2024.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)(**)	Benefici non monetari	Totale
Gaetano Gasperini	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	0	12.000€

(*) non sono stati determinati compensi aggiuntivi per la partecipazione ai comitati endo-consiliari

(**) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025: Euro 23.000 complessivamente, di cui riferiti agli esercizi precedenti e corrisposti nel 2025: Euro 2.000 (esercizio 2023), Euro 12.000 (esercizio 2024), Euro 9.000 (esercizio 2025).

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Massimo Ceraolo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000€		40.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				40.000€		40.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025: Euro 55.276

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Mariarosa Schembari	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29.000€		29.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				29.000€		29.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025: Euro 48.307

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Silvia Cornaglia	Sindaco effettivo	27/11/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€		12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				12.000€		12.000€

(*) compensi corrisposti tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025: Euro 23.862

Nella tabella che segue sono riportati complessivamente in forma aggregata per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche i compensi determinati e corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio 2025, hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica.

Dirigenti con Responsabilità strategiche				Compensi Fissi attribuiti (*)	Compensi variabili attribuiti	Benefici non monetari	Totale
CFO							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				207.877,84€		0	207.877,84€
(III) Totale				207.877,84€		0	207.877,84€

Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da queste controllate

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, inserito con Delibera CONSOB 23 dicembre 2011, n. 18049, si segnala che nell'esercizio 2025 e alla data della presente Relazione nessuno dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nell'Emittente è titolare di azioni della Società.

* * *

In applicazione di quanto previsto dall'art. 123-*ter*, comma 4, lett. a) del TUF, la Società è tenuta a indicare e accompagnare ogni deviazione dalla politica di remunerazione approvata per ciascun esercizio, con l'esplicazione delle ragioni e degli opportuni correttivi adottati per consentire l'adozione di presidi di garanzia.

Si precisa che la presente Relazione è a disposizione del pubblico, nei termini previsti dalla normativa vigente, secondo quanto disposto dall'art. 65-*bis* del Regolamento Emittenti, sul sistema di stoccaggio autorizzato 1info (www.1info.it), nonché presso la sede sociale e sul sito www.fidia.it, sezione Investor Relations / Assemblee (<http://www.fidia.it/investor-relations/assemblee/>).

F.to il Presidente del Comitato Remunerazione

Laura Morgagni