

2026

Relazione sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti

TREVI - Finanziaria Industriale S.p.A.

Approvata dal Consiglio di
Amministrazione
in data
29 Marzo 2026

Indice

Glossario	3
Premessa	5
Sezione I.....	7
1 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	8
1.1 Procedure per l'adozione delle Politiche e attuazione della medesima	8
1.1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	8
1.1.2 Assemblea degli Azionisti	8
1.1.3 Consiglio di Amministrazione	8
1.1.4 Comitato Nomine e Remunerazione	9
1.1.5 Amministratore Delegato/DG di Gruppo.....	11
1.1.6 Direzione Risorse Umane di Gruppo.....	11
1.1.7 Collegio Sindacale e società di revisione	12
1.1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	12
2 Caratteristiche della Politica sulla Remunerazione	13
2.1 Finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2025	13
2.2 Modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione rispetto all'esercizio 2025	13
2.3 Compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione	14
2.3.1 Amministratori investiti di particolari cariche diversi dall'Amministratore Delegato	14
2.3.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale	14
2.3.3 Amministratori non esecutivi e indipendenti.....	15
2.3.4 Comitati endoconsiliari.....	15
2.4 Compenso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
2.5 Collegio Sindacale	16
2.6 Struttura della Remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	17
2.6.1 Componente Fissa	17
2.6.2 Componente Variabile.....	17
2.6.2.1 Componente Variabile a breve termine (MbO)	18
2.6.2.1.1 Payout MbO	19
2.6.2.2 Pagamento MbO	20
2.6.2.3 Componente variabile a lungo termine (LTI)	21
2.6.3 Pay Mix.....	23
2.6.4 Emolumenti Straordinari.....	24
2.6.5 Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post	25
2.6.6 Piano LTI 2020-2022.....	26

2.6.7	Piano LTI 2023-2025	26
2.6.8	Benefit non monetari	27
2.6.9	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	27
2.6.10	Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	28
2.6.11	Deroghe.....	28
Sezione II		30
1	Compensi percepiti nell'esercizio 2025 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche .	31
1.1	Compensi Percepiti	31
1.1.1	Consiglio di Amministrazione	31
1.1.2	Amministratore Delegato/ Direttore Generale.....	31
1.1.3	Collegio Sindacale	31
1.1.4	Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	31
1.2	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	32
1.3	Deroghe alla Politica delle Remunerazioni relativa all'esercizio 2025	32
1.4	Applicazione di meccanismi di correzione ex post.....	32
1.5	Informazioni di confronto	32
1.6	Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla seconda Sezione della Relazione dell'esercizio precedente	33
Tabelle di sintesi		34
Tabella I. Compensi 2025 per i componenti degli organi di Amministrazione PRES, AD, e dei Consiglieri.....		35
Tabella II. Compensi 2025 per i componenti del Collegio Sindacale		35
Tabella III. Compensi 2025 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche		36

Glossario

Amministratori o Consiglieri

I membri del Consiglio di Amministrazione.

Amministratori esecutivi

Gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.

Clausole di claw-back

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere – entro il termine legale di prescrizione la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali o dall'autorità giudiziaria. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01.

Codice di Corporate Governance o Codice

Il Codice di Corporate Governance delle Società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance, promosso, oltre che da Borsa Italiana S.p.A., da ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni.

Comitato Nomine e Remunerazione (CNR)

Il Comitato Nomine e Remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Codice di Corporate Governance.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

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.

Indice di sostenibilità

Lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che la Società si è data, coniugati e/o in aggiunta a quelli della performance economico finanziaria, al fine di allinearsi alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile.

MbO

Management by Objectives ovvero la componente variabile di breve termine della retribuzione consistente in un premio annuale in denaro da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati.

Obiettivo al target

Livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri eventuali parametri moltiplicativi o discrezionali).

Piano LTI

Il Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine 2023-2025 approvato dall'Assemblea il 10 maggio 2023.

Il Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine 2026-2028 sarà presentato all'Assemblea degli Azionisti in data 13 maggio 2026; pertanto, alla data della presente Relazione, il Piano non risulta ancora approvato.

Documento Informativo relativo ai Piani LTI

Documento di informazione sul sistema di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere un bonus diviso in una parte di strumenti finanziari e una parte monetaria, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Relazione o Relazione sulla Remunerazione

Indica la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Premessa

La Politica sulla Remunerazione 2026, definita nel rispetto dei fondamentali principi di equità, trasparenza, meritocrazia e sostenibilità, ha la finalità prevalente di:

- perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- attrarre, motivare e trattenere all'interno della Società le risorse strategiche ed operative in possesso delle qualità tecniche e delle competenze professionali richieste per il perseguimento dei target del Gruppo Trevi sia nel breve che nel lungo periodo;
- allineare gli interessi del Management a quelli degli Azionisti e degli altri Stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo promuovendo così una sostenibilità a lungo termine della Società.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione è suddivisa in due sezioni:

Prima Sezione: illustra la Politica adottata dal Gruppo Trevi in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, ove nominato, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio 2026 nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Seconda Sezione: fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai soggetti destinatari della Politica nell'esercizio 2025, e include la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

Executive Summary

Di seguito si riportano sinteticamente gli elementi retributivi relativi all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, ed ai Dirigenti con responsabilità Strategiche:

Executive Summary					
Elementi della retribuzione	RAL	MbO a target	MbO massimo	LTI a target	LTI massimo
CEO	500.000,00	375.000,00	562.500,00	1.500.000,00	3.000.000,00
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	1.084.000,00	476.550,00	714.825,00	616.900,00	1.157.800,00

Per il CEO, il piano LTI si applica ad un unico ciclo nel triennio.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono partecipare anche a più di un ciclo, l'importo indicato a target è quello relativo al terzo ciclo (2025-2027) del piano 2023- 2025 approvato dall'Assemblea dei Soci.

PAY MIX

Pay Mix %						
Elementi della retribuzione	Pay Mix a target			Pay Mix massimo		
	RAL	MbO	LTI	RAL	MbO	LTI
CEO	36,36%	27,27%	36,36%	24,24%	27,27%	48,48%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	51,48%	22,58%	25,95%	37,71%	24,77%	37,51%

Per quanto concerne le percentuali LTI indicate nel Pay Mix relative al CEO, l'importo viene suddiviso per le 3 annualità del Piano LTI 2023-2025 per rendere omogenei i parametri di valutazione del paymix.

Sezione I

1 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1 Procedure per l'adozione delle Politica e attuazione della medesima

1.1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica

In relazione alla governance dei sistemi di remunerazione, in questo documento sono riportate le attività di gestione e le relative responsabilità distinte in base al ruolo di ciascuno degli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica in materia di remunerazione, sia per i componenti degli organi di Amministrazione che per quelli di Controllo.

1.1.2 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- delibera circa la determinazione del compenso di amministratori e sindaci all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, sino a diversa determinazione dell'Assemblea medesima;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, ove nominati, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- delibera, con voto vincolante, sulla prima sezione della Relazione e con voto non vincolante sulla seconda sezione della stessa.

1.1.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, su proposta del CNR, la remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale;
- definisce la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, ove nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Corporate Governance;
- su proposta del CNR, approva la Relazione sulla Remunerazione e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter TUF;
- approva i piani di incentivazione di lungo periodo LTI e relativi obiettivi per l'Amministratore Delegato/DG, gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;

- attua, con il supporto del CNR, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari, deliberati dall'Assemblea degli Azionisti;
- verifica, con il supporto del CNR, il raggiungimento degli obiettivi dei piani LTI e ne autorizza, se del caso, il pagamento;
- è responsabile delle eventuali modifiche alla politica in materia di remunerazione che ritiene utili o necessarie;
- approva annualmente il regolamento relativo agli MbO dell'AD, degli Amministratori Esecutivi, dei Direttori Generali, se nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- assegna annualmente, con il supporto del CNR, gli obiettivi di MbO all'Amministratore Delegato/DG e ad altri Amministratori Esecutivi;
- verifica annualmente, con il supporto del CNR, il raggiungimento degli obiettivi di MbO dell'AD e degli altri Amministratori Esecutivi e ne autorizza, se del caso, il pagamento.

1.1.4 Comitato Nomine e Remunerazione

Il CNR, alla data della presente relazione, è costituito dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance e del TUF:

- Claudia Rubini (Presidente)
- Francesca Crescini
- Davide Manunta

Il CNR si riunisce con cadenza periodica per l'espletamento delle proprie funzioni e dei compiti ad esso assegnati dal Consiglio di Amministrazione ed è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica. Il Presidente del CNR convoca e presiede le riunioni. Il CNR dispone delle risorse necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito di un budget di spesa annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il CNR, attraverso le Funzioni Aziendali, accede alle informazioni della Società necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e, ove lo reputi necessario, può ricorrere a consulenti esterni che assicurino l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del CNR sono invitati a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale e gli altri Sindaci effettivi, il Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione della Società e possono partecipare, su invito del CNR per il tramite del Presidente e in relazione agli argomenti oggetto di trattazione, altri soggetti, inclusi i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dipendenti della Società o di Società del Gruppo.

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in conformità con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 26 del Codice di *Corporate Governance*, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione,

salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato svolge i compiti attribuiti dal Codice di *Corporate Governance* al Comitato per la Remunerazione e a quello per le Nomine, nonché quelli ulteriori attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e, in particolare, la Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, se nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, se nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato/DG; formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla scelta degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- esamina il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- formula le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio.

Le Riunioni del CNR sono regolarmente verbalizzate e il Presidente del CNR ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un apposito Regolamento, che recepisce i principi e i criteri applicativi raccomandati dal Codice di Corporate Governance.

La presente politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 marzo 2026.

1.1.5 Amministratore Delegato/DG di Gruppo

L'Amministratore Delegato/DG di Gruppo, nell'ambito della politica sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti:

- annualmente, con il supporto del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, analizza la situazione delle retribuzioni fisse dei Direttori Generali, se nominati, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo al fine di renderla allineata al mercato e alle performance individuali;
- definisce ed assegna, con il supporto del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, eventuali Retention bonus, Entry Bonus o Success Bonus (coerentemente con quanto previsto al punto 2.6.4 che segue) per figure chiave per l'azienda;
- approva la proposta di regolamento MbO predisposta dalla Direzione Risorse Umane da sottoporre alla verifica del CNR e successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- propone i target economico-finanziari degli MbO dei Direttori Generali, se nominati, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da sottoporre a verifica del CNR;
- assegna ai Direttori Generali, se nominati, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo gli obiettivi strategici e individuali relativi agli MbO;
- valuta, con il supporto del CFO e del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi di performance legati al sistema MbO per i Direttori Generali, se nominati, e i Dirigenti con Responsabilità Strategica e ne convalida i risultati.

1.1.6 Direzione Risorse Umane di Gruppo

La Direzione Risorse Umane di Gruppo collabora alla definizione delle politiche retributive provvedendo all'analisi della normativa di riferimento, all'esame specifico dei CCNL e degli accordi integrativi in essere nonché allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in tema di sistemi retributivi ed incentivanti.

Inoltre, eventualmente anche con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- si occupa della definizione del sistema di valutazione del personale, coordina l'attuazione del processo, supporta l'Amministratore Delegato/DG nella valutazione dei risultati relativi ai Direttori Generali, ove nominati, e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- nel rispetto della politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti e tenuto conto delle best practices di mercato, predispose annualmente le proposte di variazione delle retribuzioni fisse per i Direttori Generali, ove nominati, e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, e le sottopone all'approvazione dell'Amministratore Delegato/DG;

- si occupa della definizione dei possibili indicatori di performance da utilizzare per la stima della componente variabile (MbO annuale) da sottoporre alla valutazione dell'Amministratore Delegato/DG;
- realizza analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- supporta il CNR nella definizione e nell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto dei criteri di equità e di trasparenza e delle best practices di mercato;
- accerta l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità.

1.1.7 Collegio Sindacale e società di revisione

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, che partecipa regolarmente alle riunioni del CNR attraverso il Presidente o un Sindaco effettivo da lui stesso indicato, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

Il Collegio Sindacale, alla data della presente relazione, è così composto:

- Carmen Pezzuto Presidente del Collegio Sindacale
- Dorina Casadei Sindaco Effettivo
- Domenico Ianotta Sindaco Effettivo

Come previsto dal comma 8-*bis* dell'articolo 123-ter del TUF, la società di revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

1.1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

Nella predisposizione della presente politica di remunerazione la Società non si è avvalsa dell'ausilio di esperti indipendenti. Si segnala che, nel corso del 2025 con il supporto della società di consulenza Korn Ferry, è stata svolta l'attività di aggiornamento della pesatura delle posizioni per l'Amministratore Delegato/DG, i Dirigenti delle Società del Gruppo, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli impiegati con rapporto di lavoro con le società Italiane. A seguito di tale analisi è stata verificata la coerenza del posizionamento retributivo con i mercati di riferimento in termini di allineamento alla mediana di mercato e comunque nell'ambito di un range tra la mediana ed il terzo quartile.

2 Caratteristiche della Politica sulla Remunerazione

2.1 Finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2025

La politica sulla remunerazione, sottoposta all'Assemblea degli azionisti per approvazione con voto vincolante, definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del *management* del Gruppo (Direttori Generali, se nominati, Dirigenti con Responsabilità Strategiche), in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

La politica intende attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle qualità professionali per svolgere gli incarichi e adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza ed allineare gli interessi del management con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e per l'Azienda in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nella definizione del sistema di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, se nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo, sono stati considerati tutti gli elementi utili alla definizione delle politiche di contenimento del rischio di perdita di know-how sia strategico che tecnico, dello sviluppo economico/finanziario di medio-lungo periodo, della cultura dell'Azienda e delle politiche di sostenibilità da questa messe in atto.

La determinazione dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è conforme ai benchmark di mercato per le posizioni equivalenti forniti da Korn Ferry ed è coerente con la politica generale delle retribuzioni dei dipendenti della Società, che prevede il posizionamento retributivo tra la mediana ed il terzo quartile, rispetto ai benchmark nell'indagine Retributiva Top Executive Italia.

2.2 Modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione rispetto all'esercizio 2025

La Politica sulla Remunerazione per l'anno 2026 non presenta variazioni sostanziali rispetto alla politica per l'anno 2025.

Non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

2.3 Compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. in carica alla data di approvazione della presente relazione, è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025, per gli esercizi 2025-2026-2027 con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027. Il Consiglio in carica è composto da dieci membri.

L'Assemblea degli Azionisti ha attribuito un compenso base per Consigliere di euro 40.000 lordi, delegando al Consiglio di Amministrazione il compito di definire i compensi per Consiglieri con deleghe o con particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2025 su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni ha deliberato un compenso annuale per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a euro 65.000 lordi, da corrispondere pro quota a decorrere dall'inizio della carica (15 maggio 2025) in aggiunta al compenso di euro 40.000 lordi previsto per la carica di Consigliere.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle funzioni, mentre non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

Si segnala che, a seguito delle dimissioni del Prof. Antonio Maria Rinaldi avvenute in data 24 gennaio 2026, il Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2026, ha nominato l'Ing. Giuseppe Caselli quale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

2.3.1 Amministratori investiti di particolari cariche diversi dall'Amministratore Delegato

Alla data della presente Relazione non sono stati attribuiti compensi a Consiglieri con deleghe, ad eccezione dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

2.3.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 15 maggio 2025, ha nominato l'Ing. Giuseppe Caselli Amministratore Delegato della Società.

L'Ing. Caselli, in forza delle pattuizioni inerenti al rapporto di lavoro subordinato di carattere dirigenziale in essere con la Società e, in particolare, della convenuta natura omnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta in forza di tale rapporto di lavoro, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore dall'Assemblea in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione.

Egli partecipa al piano di incentivazione di breve termine (MbO) e partecipa al "Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine 2023-2025", in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società ed è stato inserito nel terzo ciclo (2025-2027) del piano stesso.

In dettaglio il pacchetto retributivo assegnato all'Amministratore Delegato/DG risulta così composto:

- Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL) = euro 500.000,00;
- Retribuzione variabile annua teorica (MbO) con una bonus opportunity a target pari al 75% della RAL ossia a Euro 375.000,00 lordi, variabile tra euro 0 ed euro 562.500,00 lordi in funzione del raggiungimento degli obiettivi del MbO assegnati dal CDA;
- Retribuzione variabile di medio lungo periodo (Piano LTI 2025-2027) con una bonus opportunity a target pari a 1.500.000 lordi, variabile tra euro 0 ed euro 3.000.000 lordi in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal CDA.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, provvederà ad assegnare all'Amministratore Delegato/DG gli obiettivi relativi all'MbO 2026 entro la data in cui si terrà l'Assemblea dei Soci.

Per l'Amministratore Delegato/DG sono altresì previste le coperture assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società - le provvidenze non monetarie previste per le posizioni apicali in linea con le policy aziendali, nonché dei trattamenti di assistenza sanitaria integrativa aggiuntivi rispetto ai trattamenti previsti dal Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa Nazionale di categoria FASI, l'auto ad uso promiscuo e un appartamento aziendale.

2.3.3 Amministratori non esecutivi e indipendenti

Alla data della presente Relazione, gli Amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance sono 8.

Conformemente alla Raccomandazione n. 29 del Codice di *Corporate Governance*, la remunerazione annua lorda degli Amministratori non esecutivi e indipendenti non è legata al raggiungimento, da parte della Società, di risultati economici, essendo invece, commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo.

2.3.4 Comitati endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione, del 29 maggio 2025, sentite le proposte del CNR, all'unanimità e con la sola astensione dei consiglieri di volta in volta interessati, ha deliberato la riconferma, con decorrenza da inizio mandato, i seguenti compensi per i Comitati endoconsiliari:

- per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un compenso annuo lordo pari ad euro 29.333 e per i membri di euro 23.333;
- per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, un compenso annuo lordo pari ad euro 23.000 e per i membri di euro 17.000;

- per il Presidente del Comitato Parti Correlate, un compenso annuo lordo pari ad euro 12.833 e per i membri di euro 9.500.

Il CNR, ai fini delle analisi necessarie alla determinazione della proposta da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, si è servito di un consulente specializzato nella analisi dei benchmark relativi a compensi nell'ambito delle cariche assegnate in consigli di amministrazione.

2.4 Compenso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Trevi, diversi dagli Amministratori, si identificano nei titolari delle seguenti posizioni, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere del CNR, di modificare tale perimetro della dirigenza strategica:

✓ CFO – Chief Financial Officer	Vincenzo Auciello
✓ CCO – Chief Corporate Officer	Pio Franchini
✓ CLO – Chief Legal Officer	Alessandro Vottero
✓ General Manager Divisione Trevi	Andrea Acerbi
✓ Direttore Generale Divisione Soilmec	Marcello Stradini

In data 7 gennaio 2025 è entrato nel Gruppo il nuovo CFO Vincenzo Auciello, nominato dal Consiglio di Amministrazione di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'Art 154-bis del TUF in data 14 gennaio 2025.

La remunerazione dei Direttori Generali, se nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede:

- un compenso fisso definito nei rispettivi contratti di assunzione in base al ruolo ricoperto del soggetto all'interno della struttura e dell'organigramma aziendale;
- Una componente di incentivazione variabile annuale (MbO);
- Una componente di incentivazione variabile di medio-lungo periodo (LTI).

2.5 Collegio Sindacale

Il compenso dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è costituito dall'emolumento fisso annuale lordo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza in carica.

L'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025 ha definito i compensi dei componenti del Collegio Sindacale di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. per il triennio 2025-2027 come di seguito:

- euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- euro 40.000,00 (quarantamila/00) per la carica di Sindaco Effettivo.

Ai Sindaci Effettivi compete il rimborso delle spese per l'espletamento delle funzioni, mentre non sono previste componenti variabili della remunerazione, gettoni di presenza, né benefici non monetari.

2.6 Struttura della Remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

2.6.1 Componente Fissa

La componente fissa della remunerazione complessiva è allineata ai benchmark di mercato e costituisce di per sé una parte rilevante della remunerazione globale, tale da permettere il perseguimento di una politica compiutamente flessibile in materia di incentivazione variabile.

L'ammontare della RAL dei Direttori Generali, se nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipende dalle seguenti variabili:

- ruolo ricoperto e relativa assegnazione di responsabilità;
- mercato di riferimento;
- peso della posizione secondo la metodologia Korn Ferry.

Così come da prassi, per la determinazione della RAL è utilizzata per lo più la mediana del mercato Top Executive Italia rimanendo comunque sempre in un range tra il primo e il terzo quartile di mercato, come riferimento dei mercati retributivi per ogni singola posizione presa in analisi, così da garantire equità di trattamento nelle prassi interne ed al contempo adeguati livelli di competitività rispetto al mercato.

2.6.2 Componente Variabile

La componente variabile è volta a remunerare il management per i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La correlazione diretta tra i risultati conseguiti e la corresponsione degli incentivi consente, da un lato di tener conto dei risultati della Società e del Gruppo e, dall'altro, di rafforzare il principio meritocratico, differenziando il contributo di ciascuno e motivando al contempo le risorse.

Sia la componente variabile di breve periodo (MbO), che quella di medio lungo periodo (LTI) hanno lo scopo di allineare gli interessi del Management della Società a quello degli Azionisti nel perseguimento della strategia Aziendale sia di breve che di medio - lungo periodo.

Gli obiettivi target sono individuati tra gli obiettivi economici, strategici e di sostenibilità del Piano Industriale pluriennale 2026-2029, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2026, al fine di assicurare il corretto indirizzamento del Management verso il perseguimento degli obiettivi strategici della Società.

La parte variabile della remunerazione è costituita da:

- una componente di breve termine, basata su piani di incentivazione variabile su base annuale (MbO);
- una componente di medio-lungo termine, basata su strumenti finanziari e monetari, legati ai risultati di medio-lungo periodo (LTI).

Destinatari della remunerazione variabile di breve termine sono: l'Amministratore Delegato/DG, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I destinatari della remunerazione di medio-lungo termine sono singolarmente individuati, su proposta dell'Amministratore Delegato/DG, a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Nomine e Remunerazione, con finalità di incentivazione e retention, secondo quanto previsto nei regolamenti relativi ai piani LTI di volta in volta in essere.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di non erogare alcun importo nel caso di eventi eccezionali che rendano il pagamento dei bonus a breve o medio-lungo periodo non sostenibile per il Gruppo, o in caso di mancato rispetto dei covenant.

2.6.2.1 Componente Variabile a breve termine (MbO)

La componente variabile di breve periodo della remunerazione (MbO), determinata al fine di premiare i risultati raggiunti annualmente, deve rispettare i seguenti fondamenti:

- essere basata su parametri sia economico / finanziari, sia strategici sia individuali relativi alla gestione caratteristica del ruolo, che siano oggettivi e di univoca valutazione;
- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- in via più generale, la metodologia applicata ai soggetti rilevanti che partecipano alle Funzioni aziendali di controllo non deve compromettere la loro obiettività di giudizio.

La componente variabile di breve termine della remunerazione, prevista per gli Amministratori Esecutivi per i Direttori Generali, se nominati, e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché con riferimento a parametri definiti anche sulla base delle prassi di mercato in essere presso aziende comparabili a livello nazionale e internazionale.

Il sistema MbO è normato da specifico regolamento (denominato Regolamento MbO per i Dirigenti Apicali) emesso dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo in funzione delle indicazioni del CNR e dell'Amministratore Delegato/DG di Gruppo, verificato dal CNR ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il regolamento definisce:

- destinatari della politica di MbO;
- cancelletto di accesso per pagamento dell'MbO;

- struttura e peso relativo degli obiettivi degli MbO;
- criteri di overrun e underrun per la determinazione del payout;
- modalità di calcolo dei consuntivi;
- modalità di erogazione e norme per il diritto al pagamento.

La remunerazione incentivante variabile teorica legata all'MbO (Bonus Opportunity), varia da un minimo del 35% ad un massimo dell'75% della RAL in funzione sia delle complessità del ruolo, sia delle responsabilità ad esso correlate, sia della seniority del beneficiario. Il payout non può comunque superare il 150% del valore teorico dell'MbO (Bonus Opportunity).

Il riconoscimento dell'incentivo (MbO) è subordinato al raggiungimento di un cancelletto d'ingresso, rappresentato dall' EBITDA Recurring di Gruppo, e al raggiungimento di obiettivi minimi di performance, approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Alla data odierna, il Consiglio di Amministrazione non ha ancora approvato gli obiettivi per l'anno 2026 che saranno selezionati tra quelli sottoindicati su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni ed altri eventualmente indicati dal Consiglio stesso:

- **Cancelletto d'ingresso:**
80% EBITDA Recurring di Gruppo previsto dal budget relativo al 2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società;

Obiettivi di Performance

- **Obiettivi Economico/Finanziari (di Gruppo, Divisione o Funzione) fino al 60%;**
 - **FCFO di Gruppo;**
 - **EBITDA Recurring di Gruppo o di Divisione;**
 - **Order Intake di Gruppo o di Divisione;**
- **Obiettivi di Sostenibilità fino al 20%;**
 - **Indice di Frequenza degli Infortuni;**
- **Obiettivi Strategici/Gestionali personali fino al 40%.**

Gli obiettivi individuali includono obiettivi inerenti alla gestione caratteristica del ruolo, in coerenza con i dati del budget 2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione.

2.6.2.2 Payout MbO

Al superamento del cancelletto d'ingresso, ciascun obiettivo è pagabile in un range che varia tra l'80% e il 125% del raggiungimento del valore target, al di sotto dell'80% del valore target, l'obiettivo non è pagabile.

Al raggiungimento del 80% del target dell’obiettivo corrisponderà un payout del 50%, al raggiungimento del 100% del target dell’obiettivo corrisponderà un payout del 100% ed al raggiungimento del 125% corrisponderà un payout del 150%, come schematicamente riassunto nella tabella seguente.

<80%	80%	100%	110%	120%	125%
0	50%	100%	120%	140%	150%

All’interno dei singoli segmenti del target raggiunto (es. 80% - 100%; 100%-125%) il calcolo del payout sarà fatto con il metodo dell’interpolazione lineare.

Per quanto attiene ad obiettivi non numerici, per i quali non è possibile definire una percentuale di raggiungimento dell’obiettivo, si considera il 100% del target se completamente raggiunto, 50% del target se sostanzialmente raggiunto, ma non completamente; per alcuni obiettivi potrebbe non essere applicabile il criterio del sostanzialmente raggiunto, in questo caso la scheda non riporterà il campo SR (Sostanzialmente Raggiunto).

La somma dei valori raggiunti per ogni singolo obiettivo determina il “valore teorico di riferimento” per il calcolo del payout.

2.6.2.3 *Pagamento MbO*

La liquidazione dell’incentivo ha luogo successivamente alla consuntivazione dei risultati dell’esercizio dell’anno a cui è riferito l’MbO.

Nel caso in cui si manifestino dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto di lavoro, non è riconosciuto l’incentivo a favore degli amministratori o dei dirigenti, anche a fronte dei risultati raggiunti. Resta tuttavia ferma la facoltà del Consiglio, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, di riconoscere in tutto o in parte l’incentivo maturato nell’ambito di un accordo di chiusura rapporto o in caso di “good leaver”; Costituisce ipotesi di c.d. good leaver la cessazione del Rapporto, per (i) pensionamento; (ii) risoluzione consensuale con la Società; (iii) licenziamento del Beneficiario senza giusta causa; (iv) revoca dalla carica di Amministratore o mancato rinnovo della carica senza giusta causa; (v) dimissioni dalla carica di Amministratore qualora il Beneficiario, senza che ricorra una giusta causa, subisca una revoca o una mancata conferma delle deleghe tale per cui risulti sostanzialmente alterato il suo rapporto con la Società; (vi) dimissioni dalla carica o recesso dal Rapporto in caso di inabilità fisica o psichica permanente, di decesso del Beneficiario, o di dimissioni del beneficiario per giusta causa.

L’importo dell’MbO raggiunto da ciascun Dirigente, previa approvazione del Consiglio per quelli relativi all’Amministratore Delegato/DG e agli Amministratori Esecutivi, verrà liquidato congiuntamente alla

retribuzione del mese successivo a quello di approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del bilancio d'esercizio.

2.6.2.4 *Componente variabile a lungo termine (LTI)*

Con la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione (LTI) si intende premiare i risultati che accrescono il valore dell'azienda nel medio-lungo periodo al fine di focalizzare il Management Aziendale verso risultati duraturi nel tempo e verso un accrescimento di valore per gli azionisti in un'ottica di sostenibilità aziendale.

La componente LTI deve rispettare i seguenti parametri fondamentali:

- essere legata ad obiettivi di generazione del valore della Società;
- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- allineare il management verso il raggiungimento di risultati comuni.

Il Piano LTI 2023-2025, relativo ai trienni 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. in data 10 maggio 2023 ed è disciplinato da specifico regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione. I principali elementi di tale Piano sono riassunti nel seguito, fermo il rinvio per ulteriori dettagli al documento informativo (il "**Documento Informativo**") redatto ai sensi delle disposizioni normative applicabili ed inoltre disponibile sul sito internet della Società alla sezione Governance/Assemblee Azionisti, i cui contenuti e relative definizioni sono qui da intendersi integralmente richiamati.

Il Piano LTI è articolato su tre cicli triennali che decorrono da ciascuno degli esercizi 2023, 2024 e 2025. Tale piano prevede il riconoscimento del diritto a ricevere gratuitamente, al termine del periodo di maturazione ed al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, un premio in denaro e un determinato numero di azioni ordinarie della Società così come specificato nel documento informativo.

Al piano LTI partecipano gli Amministratori investiti di particolari cariche della Società o delle Controllate, ivi incluso l'Amministratore Delegato della Società, i Direttori Generali, se nominati, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ed il management della Società e delle Controllate in un'ottica di creazione di valore per il Gruppo.

I soggetti individuati come beneficiari di uno dei cicli non acquisiscono per questa circostanza il diritto ad essere individuati come beneficiari di uno o più dei cicli successivi.

Gli obiettivi di performance e le relative scale di payout, sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La misura dell'Incentivo Effettivo – e quindi del Premio in Denaro Effettivo e dei Diritti a Ricevere Azioni effettivamente maturati – dipende dai Livelli di Performance raggiunti oltre ad essere subordinato alla permanenza del rapporto con la Società fino alle rispettive date di pagamento del premio e di consegna delle azioni. L'incentivo massimo è soggetto ad un "cap" il cui valore equivale al doppio della bonus opportunity.

Il Piano LTI 2026-2028, relativo ai trienni 2026-2028, 2027-2029 e 2028-2030 verrà portato in approvazione all'Assemblea degli Azionisti di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. in data 13 maggio 2026 in prima convocazione ed, eventualmente, in data 14 maggio 2026 in seconda convocazione e sarà disciplinato da specifico Regolamento che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione. I principali elementi di tale Piano sono riassunti nel seguito, fermo il rinvio per ulteriori dettagli al documento informativo (il "**Documento Informativo**") approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2026 e redatto ai sensi delle disposizioni normative applicabili, i cui contenuti e relative definizioni sono qui da intendersi integralmente richiamati e disponibile sul sito internet della Società alla sezione Governance/Assemblee Azionisti, successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

Il Piano LTI 2026-2028 è articolato su tre cicli triennali che decorrono da ciascuno degli esercizi 2026, 2027 e 2028. Tale piano prevede il riconoscimento del diritto a ricevere gratuitamente, al termine del periodo di maturazione e al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, un premio in denaro e un determinato numero di azioni ordinarie della Società così come specificato nel documento informativo.

Al piano LTI partecipano gli Amministratori investiti di particolari cariche della Società o delle Controllate, ivi incluso l'Amministratore Delegato della Società, i Direttori Generali, se nominati, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, management della Società e delle Controllate in un'ottica di creazione di valore per il Gruppo.

I soggetti individuati come beneficiari di uno dei cicli non acquisiscono per questa circostanza il diritto ad essere individuati come beneficiari di uno o più dei cicli successivi.

Gli obiettivi di performance e le relative scale di payout, saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La misura dell'Incentivo Effettivo – e quindi del Premio in Denaro Effettivo e dei Diritti a Ricevere Azioni effettivamente maturati – dipende dai Livelli di Performance raggiunti oltre ad essere subordinato alla permanenza del rapporto con la Società fino alle rispettive date di pagamento del premio e di consegna delle azioni. L'incentivo massimo è soggetto ad un "cap" il cui valore equivale al doppio della bonus opportunity.

Si precisa che in caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento del Piano LTI (quali il cambio di perimetro di una delle società del Gruppo Trevi e/o del Gruppo Trevi, operazioni straordinarie sul capitale della Società, ovvero mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di business, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del

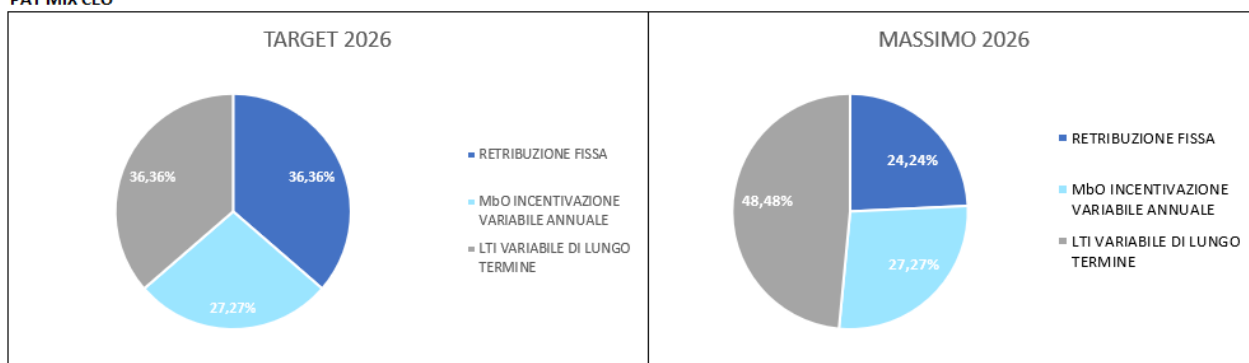
Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ove necessario, potrà, se del caso, apportare le modificazioni e le integrazioni al Regolamento e/o all'Incentivo a Target e/o Effettivo individuato per ciascun Beneficiario, e/o agli Obiettivi di Performance ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI. In particolare, le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Piano è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i Beneficiari né per il Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'approvazione del Documento Informativo da parte dell'Assemblea dei Soci, provvederà ad approvare il Regolamento relativo al Piano LTI 2026-2028, a definirne gli obiettivi di performance, in linea con i parametri del Piano Industriale 2026-2029 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2026. La definizione degli obiettivi di performance e l'identificazione dei beneficiari afferenti al primo ciclo 2026-2028 avverrà entro il 30 giugno 2026.

Si precisa che in caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento del Piano LTI (quali il cambio di perimetro di una delle società del Gruppo Trevi e/o del Gruppo Trevi, operazioni straordinarie sul capitale della Società, ovvero mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di business, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ove necessario, potrà, se del caso, apportare le modificazioni e le integrazioni al Regolamento e/o all'Incentivo a Target e/o Effettivo individuato per ciascun Beneficiario, e/o agli Obiettivi di Performance ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI. In particolare, le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Piano è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i Beneficiari né per il Gruppo.

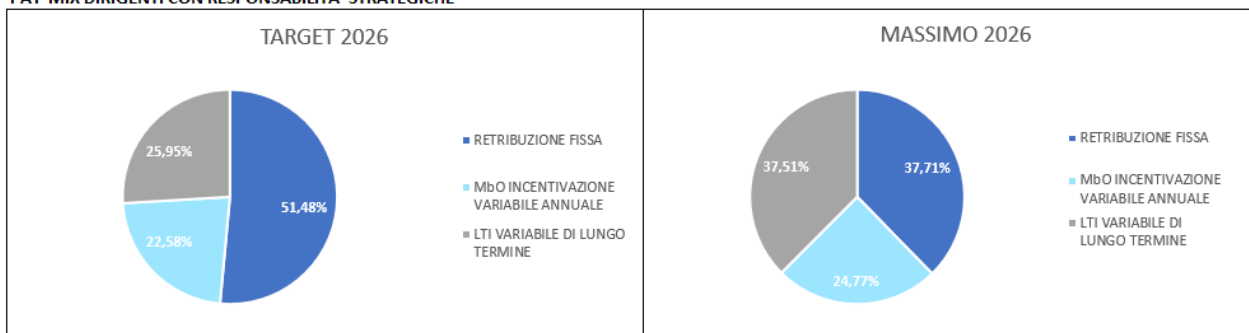
2.6.3 Pay Mix

Di seguito è riportato il Pay Mix delle retribuzioni, calcolato prendendo in considerazione la componente fissa della retribuzione (RAL) e le componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

PAY MIX CEO



PAY-MIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE



Il Pay Mix previsto dal sistema di remunerazione, è coerente con le principali prassi di mercato e comunque in un continuo allineamento rispetto a queste, è definito in modo tale da ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e la sua dimensione relativa, rispetto a quella variabile, è anche funzione della necessità di scoraggiare iniziative centrate sui risultati di breve periodo che potrebbero compromettere la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo termine.

2.6.4 Emolumenti Straordinari

In via eccezionale e straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, ovvero di motivare e trattenere le risorse di profilo chiave per il Gruppo, possono essere accordati trattamenti specifici sia in fase di assunzione sia in costanza di rapporto. Questi trattamenti possono essere costituiti da:

- a) Entry Bonus collegati a perdite economiche derivanti dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro che potrebbero pregiudicare l'assunzione della nuova risorsa (es: MbO, retention bonus, LTI, mancato preavviso, etc.). Tali importi non potranno in alcun modo essere superiori al 100% della remunerazione fissa annua lorda del beneficiario e dovranno comunque essere restituiti interamente in caso di dimissioni prima di 3 anni;
- b) Retention Bonus collegati all'impegno di mantenere rapporti di lavoro con l'azienda per un periodo determinato (fino ad un massimo di 5 anni), fino ad un valore massimo per anno del 50% della retribuzione fissa annua lorda del beneficiario; in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte

del beneficiario prima del termine dell'accordo, gli importi eventualmente anticipati dovranno essere restituiti interamente;

- c) componente variabile di breve periodo (MbO), relativamente al primo anno può essere garantita in tutto o in parte;
- d) Success Bonus collegati ad operazioni straordinarie, quali ad esempio acquisizioni, dismissioni, fusioni, processi di riorganizzazione o efficientamento o comunque attività straordinarie che richiedano un particolare effort e che non sono state previste negli obiettivi dei Manager Apicali, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, su proposta dell'Amministrazione Delegato e Direttore Generale di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.

Dette componenti straordinarie della remunerazione, qualora abbiano come destinatari Amministratori Esecutivi, sono oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione. Per i Direttori Generali, se nominati, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'erogazione è rimessa alle valutazioni dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Per quanto attiene ai Success Bonus, qualora superino l'importo della retribuzione variabile di breve periodo, dovranno essere soggetti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ferma restando l'applicazione della procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

2.6.5 Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post

Per la componente variabile di medio lungo periodo, è previsto un periodo di vesting triennale. La componente finanziaria relativa al Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine prevede l'erogazione di azioni ai beneficiari che, una volta ricevute, sono soggette ad un periodo di lock up di 6 mesi.

Per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di medio-lungo termine – è prevista una clausola di *claw-back* in base alla quale la Società, entro il termine legale di prescrizione, potrà rientrare in possesso del tutto o in parte delle somme erogate, nel caso in cui sia accertato che tali somme siano state determinate sulla base di obiettivi il cui raggiungimento sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

L'iter di attivazione della clausola viene avviato al momento dell'individuazione dell'irregolarità, anche in relazione a segnalazioni risultanti dall'attività di audit.

Per i rilievi inerenti alle schede obiettivi individuali la clausola sarà attivata dall'Amministratore Delegato/DG, con il supporto del Direttore HR di Gruppo, che ne darà anche informativa al CNR.

Per rilievi inerenti ai parametri economici e finanziari societari la clausola sarà attivata dal Consiglio di Amministrazione sulla base della segnalazione effettuata dal CNR a cui si dovrà rivolgere l’informativa, comunque generata, inerente all’irregolarità.

2.6.6 Piano LTI 2020-2022

Diamo evidenza che per il terzo ciclo (2022-2024) del piano LTI 2020- 2022 sono stati superati i cancelletti d’ingresso e sono stati raggiunti parte dei target previsti con un calcolo del payout pari al 91,62% della bonus opportunity e, pertanto, a seguito dell’approvazione del Bilancio relativo all’anno 2024 da parte dell’Assemblea dei Soci, è stato liquidato quanto previsto dal piano.

Di seguito si riporta la tabella con gli obiettivi previsti e relativi target raggiunti.

Parametro	Peso	Budget	Consuntivo	% Consuntivo	% Peso	% Raggiunta	% Payout
EBITDA Rec.	0	164,6	196,4	119,31%			
FCFO	25,00%	76,0	65,6	86,3%	21,6%	65,75%	16,44%
Order Intake	25,00%	1.816,0	2.045,8	112,7%	28,2%	112,70%	28,18%
TSR	10,00%	1,18	0,24	20,3%	2,0%	0,00%	0,00%
Sostenibilità	20,00%	0,50	0,65	130,0%	26,0%	130,00%	26,00%
PFN/EBITDA Rec	20,00%	2,50	2,38	105,0%	21,0%	105,04%	20,00%
Totale	100,00%				98,8%		91,62%

Poiché Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. alla data di liquidazione non dispone di azioni proprie, in conformità a quanto previsto dal Documento Informativo e dal Regolamento del Piano LTI 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di convertire il diritto dei beneficiari a ricevere azioni in un corrispondente valore monetario. Tale valore è stato determinato utilizzando la media del valore dell’azione nei 30 giorni di borsa precedenti l’approvazione del bilancio 2024 da parte dell’Assemblea, avvenuta il 13 maggio 2025.

2.6.7 Piano LTI 2023-2025

Diamo evidenza che per il primo ciclo (2023-2025) del piano LTI 2023- 2025, risultano superati i cancelletti d’ingresso e sono stati raggiunti parte dei target previsti con un calcolo del payout pari a 105,32% della bonus opportunity e, pertanto, a seguito dell’approvazione del bilancio 2025 da parte dell’Assemblea dei Soci, darà luogo alla liquidazione di quanto previsto dal piano.

Di seguito si riporta la tabella con gli obiettivi previsti e relativi target raggiunti.

Parametro	Peso	Budget	Consuntivo	% Consuntivo	% Raggiunta	% Payout
EBITDA Rec.	0	203,0	216,36	106,58%		
FCFO	25,00%	101,80	103,59	101,8%	101,8%	25,44%
Order Intake	20,00%	2039,00	2080,89	102,1%	102,1%	20,41%
TSR	10,00%	0,43	0,55	128,2%	128,2%	12,82%
Sostenibilità	20,00%	1,00	1,00	100,0%	100,0%	20,00%
EBITDA Rec. Cumulato	25,00%	203,00	216,36	106,6%	106,6%	26,65%
Totale	100,00%					105,32%

Per quanto riguarda il parametro TSR, il valore dell'azione rappresentato in tabella corrisponde alla stima del valore dell'azione alla data del giorno di mercato aperto antecedente all'approvazione del bilancio 2025 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il calcolo del consuntivo finale sarà effettuato sulla base del valore medio dell'azione nei 30 giorni di borsa prima dell'Assemblea dei Soci del 13 maggio 2026.

2.6.8 Benefit non monetari

All'Amministratore Delegato/DG e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in linea con quanto previsto dal mercato, possono essere riconosciuti i seguenti benefici non monetari, in aggiunta a quelli contemplati dal CCNL di riferimento:

- auto aziendale concessa ad uso promiscuo;
- assicurazione sanitaria integrativa al FASI estesa al nucleo familiare;
- appartamento aziendale.

Non sono invece previsti benefit di tipo previdenziale, fatta eccezione per il PREVINDAI previsto dal CCNL.

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

Alla data attuale per gli Amministratori con deleghe e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non sono in essere accordi specifici individuali in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società potrà stipulare tali accordi individuali con i suddetti soggetti; detti accordi, nel caso di soggetti con rapporto di lavoro dipendente, dovranno comunque applicare i parametri specificati dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi vigente, quali l'anzianità aziendale, il numero di mensilità di preavviso e il numero massimo di indennità supplementare.

In ogni caso tali accordi non possono prevedere l'erogazione di somme d'importo superiore a 36 mensilità della RAG (Retribuzione Annuale Globale Lorda) calcolata come previsto nel sopra citato CCNL, oltre alla corresponsione dei contributi relativi al periodo di preavviso contrattualmente dovuto, se non lavorato.

Nel caso di soggetti che non abbiano un rapporto di lavoro dipendente, gli accordi non possono prevedere l'erogazione di somme d'importo maggiore del totale dei compensi fissi e variabili previsti dalla data di chiusura del rapporto di lavoro fino alla data di fine carica, ivi incluse le componenti variabili non ancora erogate.

Restano ferme le previsioni di cui ai piani di incentivazione adottati dalla Società in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito degli stessi.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2125 del Codice civile, nei casi in cui la Società rilevi l'interesse a stipulare patti di non concorrenza, potranno essere sottoscritti accordi individuali per amministratori con deleghe, Direttori Generali, se nominati, e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riferendosi alle migliori pratiche di mercato in materia.

Gli importi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza non potranno superare il valore corrispondente a due anni di RAG.

Attualmente non è stato stipulato alcun patto di non concorrenza con amministratori con deleghe né con Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Gli eventuali accordi di chiusura del rapporto di lavoro ed i patti di non concorrenza relativi agli Amministratori, dovranno essere approvati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione; quelli relativi ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno approvati dall'amministratore Delegato/Direttore Generale.

Quanto sopra detto avviene in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

2.6.10 Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

In favore dell'Amministratore Delegato/DG, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, si applicano trattamenti di miglior favore rispetto a quanto stabilito dal CCNL di categoria in termini di coperture assicurative.

In linea con le best practices, è prevista una polizza assicurativa Directors & Officers Liability ("D&O") a fronte della responsabilità civile verso terzi di tali soggetti nonché dei componenti degli organi amministrativi e di controllo del Gruppo. La copertura D&O si applica a tutte le società del perimetro del Bilancio Consolidato del Gruppo (controllate), il Gruppo ha stipulato una polizza unica a livello globale.

2.6.11 Deroghe

In circostanze eccezionali ovvero 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, la Società si riserva di derogare alla Politica relativamente a:

- posizionamento della retribuzione di figure chiave oltre il terzo quartile di mercato, secondo i benchmark forniti, al fine di trattenere tale figura chiave, la cui uscita dalla Società arrecherebbe grave danno al business aziendale in un'ottica di medio-lungo periodo. Altresì la Società si riserva di utilizzare la medesima deroga nel caso di assunzione di una figura con know-how specialistico di difficile reperimento sul mercato.

Le deroghe sopracitate potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Comitato per le Operazioni Parti Correlate.

Sezione II

1 Compensi percepiti nell'esercizio 2025 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1.1 Compensi Percepiti

Con riferimento all'esercizio 2025 nella presente parte della Sezione II della Relazione sono illustrati: nominativamente, i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale e in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1.1 Consiglio di Amministrazione

Nel 2025 sono stati erogati compensi come dettagliato in Tabella I allegata, ai seguenti consiglieri: P. Besozzi, G. Caselli, D. Contini, B. Cozzoli, C. De Benedetti, M. Franchi, S. Kraus, D. Manunta, E. Oliveri, A. Piccioni, A. Rinaldi, M. Pappalardo, D. Savi, M. Mognaschi, C. Rubini, F. Crescini, A. Baso, A. Marti, E. Roversi.

1.1.2 Amministratore Delegato/ Direttore Generale

All'Amministratore Delegato/DG Giuseppe Caselli, nell'esercizio 2025, è stata erogata:

- La retribuzione fissa di euro 500.000 come dirigente della Società;
- MbO relativo all'anno 2024 pari ad euro 356.655,24;
- LTI 2020 - 2022 III° Ciclo 2022-2024 pari ad euro 576.842,50;
- Competenze relative alla chiusura e riapertura del rapporto di lavoro dipendente pari ad euro 255.205,88;
- Bonus non monetari per un controvalore di euro 25.000,00 relativi all'appartamento ed all'autovettura.

1.1.3 Collegio Sindacale

Nel 2025 sono stati corrisposti emolumenti come dettagliato in Tabelle II allegata, per i seguenti Sindaci: M. Vicini, F. Parente, M. Pierini, C. Pezzuto, D. Casadei, D. Iannotta.

1.1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategica

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel 2025 sono state erogate:

- Retribuzioni fisse per un totale di euro 1.098.623,00;
- MbO relativi all'anno 2024 per un totale di euro 305.349,00;
- LTI 2020 - 2022 III° Ciclo 2022-2024 pari ad euro 280.345,58;

- Benefici non monetari per un totale di euro 111.541,22.

1.2 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso dell'esercizio 2025, come alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato con alcuno dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, né con alcun Dirigente con Responsabilità Strategiche accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

1.3 Deroche alla Politica delle Remunerazioni relativa all'esercizio 2025

Non sono state applicate deroghe alla Politica delle Remunerazioni relativa all'esercizio 2025.

1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso dell'esercizio 2025, con riferimento alla componente variabile della remunerazione, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post.

1.5 Informazioni di confronto

Di seguito sono riportati e messi a confronto: (a) la variazione annuale del compenso totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativamente agli esercizi 2022, 2023, 2024 e 2025.

I valori dei compensi sono espressi in euro.

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2022	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2023	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2024	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2025	REMUNERAZIONE TOTALE ESERCIZIO 2022	REMUNERAZIONE TOTALE ESERCIZIO 2023	REMUNERAZIONE TOTALE ESERCIZIO 2024	REMUNERAZIONE TOTALE ESERCIZIO 2025
L. D'Agnesse	Presidente	01.01 - 11.08				24.438			
P. Di Stefano	Presidente	11.08 - 31.12				15.562			
C. Trevisani	Vice Presidente	01.01 - 11.08				61.021			
G. Caselli	Amministratore Delegato	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	533.664	531.275	533.103	1.713.704
D. Contini	Consigliere	11.08 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	19.258	49.500	49.500	17.901
B. Cozzoli	Consigliere	11.08 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	22.175	57.000	57.000	20.613
M. Dasu	Consigliere	01.01 - 11.08				33.223			
C. De Benedetti	Consigliere	11.08 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	20.554	52.833	52.833	17.901
C. Fariè	Consigliere	01.01 - 11.08				24.438			
C. Finocchii Mahne	Consigliere	01.01 - 11.08				46.229			
M. Franchi	Consigliere	11.08 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	26.973	69.333	69.333	25.073
S. Kraus	Consigliere	11.08 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	19.258	49.500	49.500	19.106
D. Manunta	Consigliere	11.08 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	38.255	98.333	98.333	85.828
E. Oliveri	Consigliere	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	67.410	80.333	80.333	29.051
A. Piccioni	Consigliere	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05	77.260	85.500	85.500	43.742
R. Rolli	Consigliere	01.01 - 11.08				48.473			
T. Sabato	Consigliere	01.01 - 11.08				45.719			
A. Zanardi	Consigliere	11.08 - 31.12	01.01 - 01.08	01.01 - 01.08		24.510	23.123		
P. Besozzi	Consigliere		08.03-31.12				32.658		
P. Besozzi	Presidente		01.08-31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 12.05		65.000	105.000	37.972
A. M. Rinaldi	Presidente				13.05 - 31.12				67.027
A. Baso	Consigliere				13.05 - 31.12				33.726
F. Crescini	Consigliere				13.05 - 31.12				36.386
A. Marti	Consigliere				13.05 - 31.12				31.598
M. Mognaschi	Consigliere				13.05 - 31.12				40.429
M. Pappalardo	Consigliere				13.05 - 31.12				25.534
E. Roversi	Consigliere				13.05 - 31.12				31.598
C. Rubini	Consigliere				13.05 - 31.12				40.216
D. Savi	Consigliere				13.05 - 31.12				44.259

Di seguito sono riportati e messi a confronto i risultati della Società, sulla base dei dati relativi al bilancio civilistico, relativamente agli esercizi 2022, 2023, 2024 e 2025. I valori sono espressi in [milioni di euro].

	2025	2024	2023	2022
Risultato d'esercizio	+8,1	+1,52	+19,10	(19,13)

Di seguito sono riportate le medie delle RAL dei dipendenti (Dirigenti; Impiegati; Operai) delle Società Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. Trevi S.p.A. e Soilmec S.p.A. a confronto per gli anni 2022, 2023, 2024 e 2025:

	2025	2024	2023	2022
Media RAL	52.659	47.623	42.865	42.575

Di seguito si riporta la somma delle retribuzioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, relativamente agli anni 2022, 2023, 2024 e 2025:

	2025	2024	2023	2022
Retribuzioni	1.098.623,00	1.195.967	1.081.800	1.054.974

1.6 Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla seconda Sezione della Relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti tenutasi in data 13 maggio 2025 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda Sezione della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, con voti favorevoli rappresentativi del 67,251% del capitale partecipante al voto (e pari al 34,482% del capitale sociale della Società)

Non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

Tabelle di sintesi

Tabella I. Compensi 2025 per i componenti degli organi di Amministrazione PRES, AD, e dei Consiglieri

Tabella I - Compensi 2025 ai componenti degli organi di amministrazione

A Nome e Cognome	B Carica P = Presidente VP = Vice Presidente AD = Amm. Delegato AU = Amm. Unico C = Consigliere	C Periodo inizio carica	D *Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitato controllo rischi	3 Compensi per la partecipazione a comitato parti correlate	4 Compensi per la partecipazione a comitato nomine e remunerazioni	5 Compensi variabili non equity		6 Benefici non monetari	7 Indennità di fine carica	8 Retribuzioni da lavoro dipendente (RAL)	9 Altri compensi	10 Totale	11 Fair Value dei compensi equity
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio															
P. Besozzi	P (fino al 12/05/2025)	2023	2024	37.972										37.972	
G. Caselli	AD	2022	2027	0							500.000	1.336.000		1.713.704	
D. Contini	C (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465		3.435								17.900	
B. Cozzoli	C (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465			6.147							20.612	
C. De Benedetti	C (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465		3.435								17.900	
M. Franchi	C (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465	10.608									25.073	
S. Kraus	C (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465		4.640								19.105	
D. Manunta	C	2022	2027	40.000	23.333		10.852							74.185	
E. Oliveri	C (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465	8.438		6.147							29.050	
A. Piccioni	C (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465			8.317							22.782	
A. M. Rinaldi	P (dal 13/05/2025)	2025	2027	67.027										67.027	
A. Baso	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534		8.192								33.726	
F. Crescini	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534			10.852							36.386	
A. Marti	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534		6.064								31.598	
M. Mognaschi	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534	14.894									40.428	
D. Savi	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534	18.724									44.258	
E. Roversi	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534		6.064								31.598	
C. Rubini	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534			14.682							40.216	
D. Savi	C (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534										25.534	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				271.788	75.997	31.830	56.997	0	0	0	0	500.000	1.336.000	2.329.054	0
Compensi da controllate/collegate															
D. Manunta	C	2022	2027	5.821										5.821	
A. Piccioni	C	2022	2027	10.479										10.479	
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				16.300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16.300	0
(III) Totale				288.088	75.997	31.830	56.997	0	0	0	0	500.000	1.336.000	2.345.354	0

Tabella II. Compensi 2025 per i componenti del Collegio Sindacale

Tabella II - Compensi 2025 ai componenti del Collegio Sindacale

A Nome e Cognome	B Carica PCS = Presidente Collegio Sindacale SE = Sindaco Effettivo SS = Sindaco Supplente	C Periodo inizio carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Indennità di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente	7 Altri compensi	8 Totale	9 Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
M. Vicini	PCS (fino al 12/05/2025)	2022	2024	18.082								18.082	
F. Parente	SE (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465								14.465	
M. Pierini	SE (fino al 12/05/2025)	2022	2024	14.465								14.465	
C. Pezzuto	PCS (dal 13/05/2025)	2025	2027	31.917								31.917	
D. Casadei	SE (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534								25.534	
D. Iannotta	SE (dal 13/05/2025)	2025	2027	25.534								25.534	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				129.997	0	0	0	0	0	0	0	129.997	0
Compensi da controllate/collegate													
M. Vicini	PCS	2022	2024	7.232								7.232	
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				7.232	0	0	0	0	0	0	0	7.232	0
(III) Totale				137.229	0	0	0	0	0	0	0	137.229	0

Tabella III. Compensi 2025 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella III - Compensi 2025 ai dirigenti con funzioni strategiche

A	B	1	2		3	4	5	6	7
Nome e Cognome	Carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Retribuzioni da lavoro dipendente (RAL)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
			MBO e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi nella società che redige il bilancio									
P. Franchini	CCO Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.								
M. Sala	In forza fino al 10/01/2025								
V. Auciello	CFO dal 07/01/2025								
A.Vottero	Head of Legal								
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio			471.638		64.792	623.623		1.160.053	
Compensi da controllate/collegate									
A. Acerbi	COO Trevi S.p.A.								
M. Stradini	General Manager Soilmecc S.p.A.								
(II) Sub Totale società Controllate Totale			114.057		46.749	475.000	-	635.806	
(III) Totale (I)+ (II)			585.695		111.541	1.098.623	-	1.795.859	