RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI TESSELLIS SPA.

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF, 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999, 5 Codice di Corporate Governance)

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione ("Relazione") è stata predisposta dalla Tessellis S.p.A. (la "Società" o l'"Emittente") ai sensi della normativa applicabile e dell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance ("Codice") e dell'art.123 ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (di seguito "TUF") e 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999 ("Regolamento Emittenti"), la Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2025, previo parere del Comitato per la Remunerazione e viene posta all'esame e al voto dell'Assemblea degli azionisti in sede di approvazione del bilancio al 31.12.2024.

Ai sensi dell'art. 123–*ter* del TUF, la Relazione si articola in due sezioni:

- nella prima sezione sono illustrate *(a)* la politica di remunerazione prevista per il 2025 (la "**Politica**") dalla Società per la remunerazione degli Amministratori, dei membri degli organi controllo, dei Direttori Generali, ove presenti, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o "**Key Manager**") e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., dei componenti degli organi di controllo e *(b)* le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica da parte della Società. La Prima Sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti;

- nella seconda sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i Direttori Generali e in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: *(a)* è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; *(b)* sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento; *(c)* è illustrato come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla Seconda Sezione della relazione. La Seconda Sezione è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

La Relazione riporta, inoltre, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito *internet* della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER

A riporto dell'Amministratore Delegato alla data della Relazione operano le seguenti funzioni:

- **Business Tranformation & Positioning**, che somma le responsabilità di seguito articolate:

- **B2C & SOHO Market,** con il compito di assicurare il posizionamento strategico in termini di offerta e di advertising dei prodotti e servizi TELCO nel segmento di riferimento e nei mercati collaterali ed adiacenti, presidiando le opportunità di business in linea con le strategie aziendali. Garantisce altresì, le strategie commerciali sui diversi canali di vendita dedicati ai prodotti e ai servizi B2C e SOHO, necessarie a supportare il raggiungimento degli obiettivi commerciali assicurando quote di mercato e relativi ricavi.

- **Customer Quality & Operating,** con il compito di assicurare la gestione dell'intero ciclo di vita del cliente attraverso il presidio dei processi di commercializzazione sui canali di competenza, assistenza tecnica, commerciale e amministrativa, nonché la gestione del credito e della fatturazione assicurando, altresì, le relative fasi di attivazione, collaudo e cessazione legati all'acquisizione e alla mobilità della clientela consumer e business. Garantisce inoltre le attività di logistica, nonché le attività di servizi generali nei diversi siti produttivi aziendali con riferimento all'adozione di modelli di comportamento virtuosi in materia di tutela dell'ambiente e sostenibilità. Garantisce il coordinamento funzionale dei Rework Labs allocati organizzativamente in Human Capital and Institutional & External Affairs.

- **ICT,** con il compito di assicurare il ciclo di sviluppo dei sistemi e delle infrastrutture a supporto delle piattaforme informatiche, nonché la progettazione e lo sviluppo dei canali digitali aziendali per la gestione dell'intero ciclo di vita del cliente, supportando le altre funzioni tramite la definizione dei requisiti tecnici sottesi alle funzionalità utili al business, in coerenza con gli obiettivi aziendali. La funzione assicura il ciclo di pianificazione, sviluppo, esercizio, manutenzione dell'infrastruttura di rete sul territorio nazionale e dei relativi servizi, attuando le scelte tecnologiche in coerenza con gli obiettivi di qualità e di costo

definiti. Assicura inoltre l'esercizio e la manutenzione dell'infrastruttura della rete aziendale, ivi incluso il Datacenter di Cagliari, in chiave continuità del servizio offerto ai clienti finali.

- **Regulatory Affairs & Wholesale Market,** con il compito di assicurare il rapporto con gli Enti regolatori del mercato delle TLC garantendo, da un lato il corretto recepimento del quadro normativo regolamentare nazionale ed europeo, dall'altro, la promozione di interventi regolatori necessari per l'attuazione delle strategie aziendali. Inoltre, gestisce la relazione con gli altri Operatori assicurando le attività di analisi e monitoraggio sulla fatturazione dei servizi acquistati, nonché le relazioni relative alle interconnessioni fisiche a livello tecnico-economico con tutti gli Operatori. Assume il presidio del mercato wholesale assicurando i processi di vendita, delivery e assurance dei servizi di rete verso operatori terzi nazionali ed internazionali, in coerenza con gli obiettivi di budget e di piano, anche mediante il supporto delle altre funzioni aziendali.

- **High Value B2B Market,** con il compito di assicurare il posizionamento strategico in termini di offerta dei prodotti e servizi TELCO del segmento Business Alto Valore, presidiando le opportunità di business, assicurando la proposizione d'offerta, anche a progetto, la contrattualizzazione e il rilascio dei prodotti e delle soluzioni progettuali nonché l'attività post vendita, anche col supporto della funzione Customer Quality & Operating, in linea con le strategie aziendali. Garantisce altresì le strategie commerciali sul segmento di vendita specifico al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi commerciali assicurando quote di mercato e relativi ricavi con il presidio end-to-end sulla filiera interna.

- **Media Tech & Services,** con l'obiettivo di assicurare lo sviluppo dei ricavi collegati al business di Media e Tech e lo sviluppo dei servizi su piattaforme (mail aziendale, shopping) organizzati in ottica di specialismo di prodotto verticale. Assicura il coordinamento operativo e l'indirizzo editoriale della redazione impiegata nelle testate giornalistiche registrate Tiscali Notizie e Milleunadonna, al fine di sovraintendere alla produzione e distribuzione dei contenuti sul portale tiscali.it, garantendone la relativa accountability in coerenza con i budget assegnati, assumendo, altresì, la responsabilità editoriale per tutte le notizie pubblicate.

- **<u>Finance & Corporate Affairs</u>**, che somma le responsabilità di seguito articolate:

- **Corporate & Legal Affairs and Privacy**, con il compito di assicurare il presidio sulla contrattualistica aziendale, nonché la tutela dei contenziosi attivi e passivi di natura civile, penale, amministrativa e societaria. Garantisce la gestione delle prestazioni obbligatorie previste per le aziende Telco verso l'autorità giudiziaria di pubblica sicurezza, nonché il presidio e la tutela aziendale dei contenziosi regolamentari con i clienti presso le sedi AgCom e Corecom. Supporta gli organi societari per tutte le attività consiliari inerenti la governance della società nonché le comunicazioni operative con Borsa e CONSOB. Garantisce, inoltre, la costante e trasparente comunicazione verso gli stakeholders finanziari tramite le attività di investor relations. Assicura infine il rispetto e la corretta applicazione del complesso delle disposizioni inerenti al tema della privacy e della tutela dei dati sensibili.

- **Administration & Control,** con il compito di assicurare il controllo gestionale sulle risorse economiche e finanziarie dell'azienda sul versante dei costi, investimenti, ricavi e marginalità dei servizi. E' altresì responsabile della predisposizione del bilancio aziendale separato e consolidato. Garantisce il corretto presidio sulla contabilità, sulla fiscalità e sul reporting periodico.

- **Treasury & Credit Collection**, con il compito di assicurare il governo dei flussi attivi e passivi di cassa, pianificando l'utilizzo delle risorse disponibili ed ottimizzando la gestione dei crediti verso la clientela.

- **Strategic Liaison & Procurement,** con il compito di presidiare in ottica strategica la domanda interna, al fine di assicurare l'analisi delle richieste per valutarne l'allineamento ai target aziendali, la priorità e la sostenibilità economica in correlazione con i benefici attesi. Assicura inoltre, una gestione efficace ed efficiente degli acquisti aziendali, supportando le attività di negoziazione dei contratti. Guida e coordina i progetti complessi che interessano più funzioni e le relative negoziazioni.

- **Cybersecurity,** con l'obiettivo di garantire la definizione e il presidio delle scelte strategiche dell'azienda in tema di Sicurezza Informatica, il monitoraggio costante dei sistemi, la pronta risposta ad eventuali problematiche e le successive analisi, anche in ambito forense. Assicura i corretti flussi informativi verso le figure apicali.

- **Villanova,** con l'obiettivo di assicurare l'intero ciclo di vita dei progetti aziendali in ambito Intelligenza Artificiale nel rispetto degli obiettivi e dei vincoli assegnati. Assicura la corretta e coerente partecipazione dell'Azienda al Progetto Europeo IPCEI-CIS.

➢ **Human Capital and Institutional & External Affairs**, che somma le responsabilità di seguito articolate:

- **Gestione Sviluppo Formazione e Comunicazione Interna**, con l'obiettivo di garantire il presidio qualitativo nella relazione con il dipendente durante l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro, assicurando il miglioramento del mix quali-quantitativo del patrimonio umano aziendale attraverso il presidio delle fasi di recruiting, gestione, sviluppo, formazione e comunicazione interna.

- **Organizzazione, Compliance e Servizi di Prevenzione e Protezione Aziendale,** con l'obiettivo di supportare metodologicamente l'analisi, la progettazione, l'implementazione organizzativa assicurando altresì, in ottica di compliance, le verifiche e l'allineamento dei processi aziendali agli standard qualitativi richiesti dalle certificazioni ISO. Garantisce, inoltre, il presidio e la regia sul corretto adempimento degli obblighi aziendali in materia di prevenzione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- **Relazioni Industriali,** con l'obiettivo di assicurare il presidio e la corretta applicazione della normativa di legge e di contratto, garantendo l'interfaccia e la qualità delle relazioni con le Rappresentanze Sindacali interne ed esterne, nonché la tutela della Società nel contenzioso del lavoro.

- **Amministrazione Costo del Lavoro,** con l'obiettivo di assicurare il presidio qualificato verso gli enti esterni per tutte le tematiche e gli adempimenti di natura amministrativa e fiscale correlati al rapporto di lavoro. Presidia e assicura la qualità e puntualità nel flusso delle paghe. Gestisce le dinamiche del costo del lavoro in coerenza con gli indirizzi di budget.

- **Relazioni Esterne & Testate,** con lo scopo di assicurare il presidio delle relazioni con gli organi di stampa nella gestione delle informazioni inerenti al brand. Esercita il coordinamento gerarchico sulla redazione impiegata nelle Testate giornalistiche Tiscali Notizie e Milleunadonna, il cui coordinamento funzionale e la cui responsabilità editoriale sono effettuati in ambito Media Tech & Services. Ha la responsabilità gerarchica dei laboratori di rigenerazione ubicati presso le case circondariali, Rework Labs, mentre il coordinamento operativo dei laboratori viene effettuato in ambito Customer Quality & Operating.

SEZIONE I. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DELLA SOCIETÀ.

1. Introduzione.

La presente Politica di Remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2025, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le nomine e remunerazioni; tali organi sono altresì responsabili di eventuali revisioni di detta politica.

Secondo l'art.5, principio XV del codice di corporate governance, la politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.

L'organo di amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i princìpi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione (principio XVI).

La presente Politica di Remunerazione è approvata per l'anno 2025 con specifico riferimento alla componente variabile annua esplicitata attraverso il programma di MBO manageriali.

2. Predisposizione ed approvazione della Politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e il Collegio Sindacale.

2.1 Assemblea degli azionisti.

L'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3, cod. civ.);
- esprime un voto vincolante sulla 'prima sezione' della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e un voto non vincolante sulla 'seconda sezione' della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF;
- ai sensi dell'articolo 114-bis TUF, delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche.

2.2 Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- Delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio (quando stabilito in un importo complessivo per l'organo nella sua collegialità);
- Definisce la Politica;
- Determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- Definisce gli obiettivi e i *target* di *performance* degli Amministratori Esecutivi e ne valuta il conseguimento per quanto attiene i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine;
- Definisce la remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo (Audit, Compliance, IT & Security Compliance);
- Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
- Predispone la Relazione sulla Remunerazione.

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, il Consiglio di Amministrazione si avvale del
supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

2.3 Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione della Società, sin dal marzo 2001, ha provveduto ad istituire al proprio interno il Comitato per le Nomine e le
Remunerazioni (il "**Comitato**"), come previsto dal terzo principio dell'art. 6 del Codice di Corporate Governance e dai relativi criteri applicativi.
Il Comitato in carica alla data della Relazione è stato nominato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2022 ed è composto da
tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti: Serena Torielli (Presidente), Maurizia Squinzi, Sara Testino.
Tutte le componenti del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni possiedono una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, e/o
in materia di politiche retributive.
L'organo di amministrazione affida al comitato remunerazioni il compito di:
a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.
Inoltre, il Comitato Nomine e Remunerazioni:

- propone al Consiglio di Amministrazione i criteri di riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per il Consiglio nella sua collegialità nonché la remunerazione degli Amministratori muniti di particolari cariche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica di remunerazione;

- esamina, con il supporto della Funzione Risorse Umane ed organizzazione, la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con
  particolare riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance
  aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi;
- segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per
  l'impostazione e il miglioramento della politica retributiva.

In linea con le previsioni del Codice, i lavori del Comitato sono coordinati da un Presidente, le riunioni si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Per quanto compatibili si applica a Comitato il regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione.
Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato sono regolarmente invitati i componenti del Collegio Sindacale e possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione.
Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e si
avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente. Il Comitato può altresì avvalersi dei servizi di un consulente esterno per ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

2.4 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori
esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica.

2.5 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica.

3. Principi e finalità della Politica

La Politica della Società contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed al suo successo sostenibile.

La Politica ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi e dei Key Managers per l'esercizio 2025.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e
del Gruppo in quanto consente di:

• allineare gli interessi del top management con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;

• focalizzare l'azione del management sul perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrandone gli sforzi sulle performance del Gruppo;

• attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali in grado di perseguire lo sviluppo del business, sulla base di pacchetti retributivi aziendali nel medio/lungo termine in linea

con il mercato esterno, con ciò favorendone la fidelizzazione, e promuovendo un processo di team building finalizzato a creare I presupposti motivazionali alla permanenza nel Gruppo;

• riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei manager.

Tali finalità costituiscono il punto di riferimento fondamentale nella definizione delle politiche retributive dell'Emittente; infatti, la remunerazione degli amministratori e dei Key Manager è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti. La remunerazione è finalizzata a creare valore nel medio e lungo periodo per l'Emittente, gli azionisti e gli altri *stakeholder*. Inoltre, la Politica sulla Remunerazione è tesa ad incentivare le persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

La Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di attrarre e trattenere e motivare risorse in possesso di elevate professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo dell'organizzazione, adeguate alla complessità e specializzazione del *business*.

La Politica di Remunerazione è, quindi, legata alla valutazione di indicatori di *performance* individuali e aziendali al fine di creare un sistema integrato che misuri e premi la performance individuale in coerenza con indicatori economico-finanziari di crescita aziendale.

La Politica di Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei i rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta;
- definizione di limiti per le componenti variabili;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili.

Con particolare riferimento alla composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo;

- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e performance attraverso meccanismi che stabiliscono la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali o totali degli obiettivi;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

L'assegnazione delle componenti variabili (di breve o di medio-lungo periodo) della remunerazione è legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, quantitativi e/o qualitativi, che sono ragionevolmente predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, e sono: specifici, definiti, misurabili, realistici, adeguatamente sfidanti ed incentivanti.
Inoltre, in conformità con le disposizioni del Codice di Corporate Governance, sostenibilità di lungo periodo, *engagement*, proporzionalità e semplificazione sono le nuove quattro direttrici che la Società percorrerà, con particolare attenzione alla sostenibilità di lungo periodo anche attraverso specifiche raccomandazioni relative alle politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi e del *top management*, prevedendo che una parte significativa della remunerazione variabile sia legata alle *performance* della Società anche in termini di requisiti c.d. ESG (*enviromental*, *social and governance*).
I principi che orientano la Politica dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano sia con riferimento alla Società, sia, eventualmente, con riferimento ad analoghe figure chiave presenti in rilevanti società appartenenti al gruppo facente capo a Tessellis.
Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica che comportino importanti effetti sui risultati economico finanziari della Società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi, ai Dirigenti o ad altri soggetti specificamente individuati coinvolti nelle suddette operazioni.

4. Struttura della remunerazione.

La Politica prevede che agli Amministratori non esecutivi sia attribuita una remunerazione composta da una componente fissa formata (i) dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai

sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; (ii) dagli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per i Presidenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione.
Inoltre, la Politica prevede che agli Amministratori investiti di particolari cariche o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia attribuita una remunerazione composta da una componente fissa, una componente variabile di breve periodo e incentivi a lungo termine al fine di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi nell'interesse di tutti gli azionisti. Soprattutto la componente di incentivi a lungo termine è volta a privilegiare il raggiungimento di obiettivi di ampio periodo nell'ottica di allineare l'interesse dei manager a quello dei soci.

4.1 Componente fissa

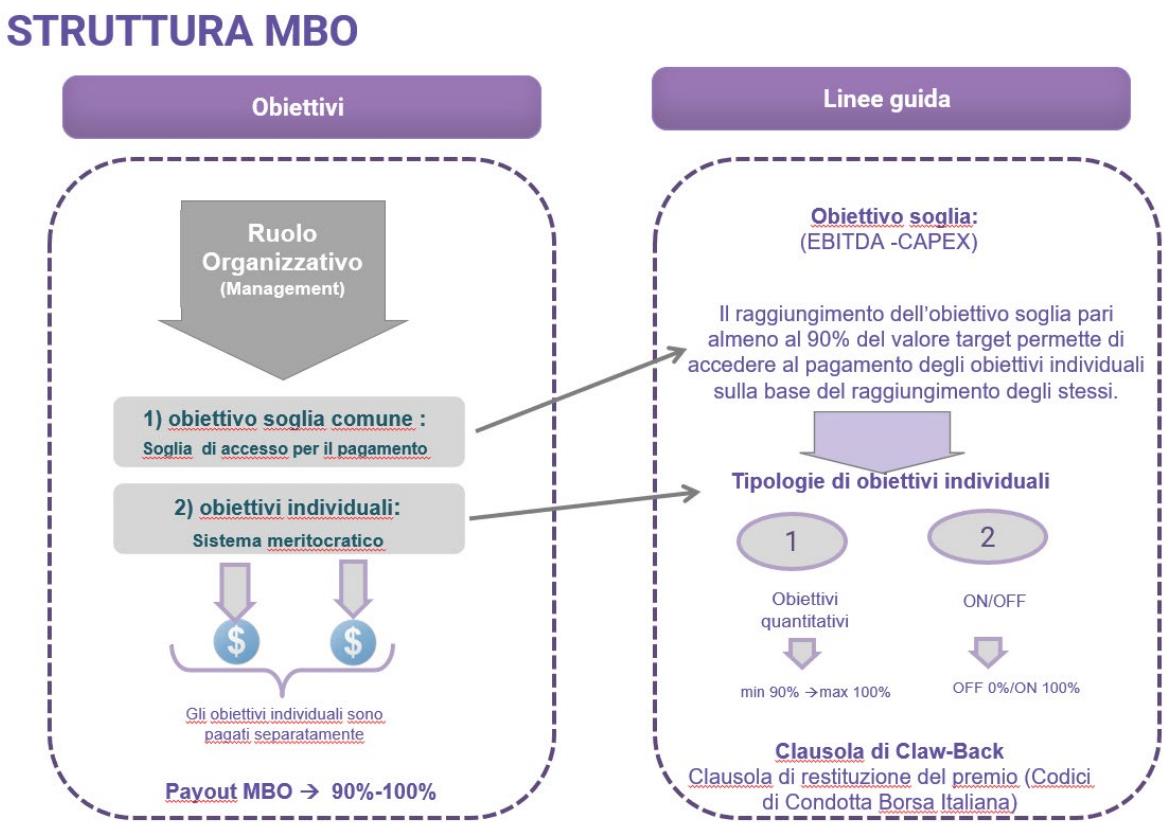
Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato (i) al livello di esperienza maturato e alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità e all'impegno richiesto.
La componente fissa della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche previste dalla normativa collettiva nazionale applicata.
La componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a retribuire l'amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata, in tutto o in parte, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia. La componente fissa, inoltre, è tale da assicurare un'adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione.

4.2 Componente variabile di breve periodo - *Management by Objectives*

La Società, già da alcuni anni, ha adottato il sistema di *Management by Objectives* (MBO), al fine di incentivare il *management* nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per l’esercizio 2025, il sistema prevede un obiettivo “*soglia*” costituito dall’indicatore aziendale Group EBITDA netto capex, che costituisce condizione di accesso al premio collegato a tutti gli obiettivi assegnati ai beneficiari del Piano di incentivazione. La componente variabile della remunerazione di breve periodo del *management* non è superiore al 30% della remunerazione fissa.
Nella riunione del 27 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato, ha approvato le linee guida del sistema di incentivazione manageriale (MBO) per l’anno 2025, che prevede per ogni ruolo l’assegnazione di un *set* di obiettivi.

Per rafforzare il coinvolgimento di tutto il management nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, è stato scelto l’obiettivo dell’EBITDA netto CAPEX quale valore di soglia comune per l’accesso al sistema di incentivazione. Tale scelta risponde alla logica di massimizzare l'enfasi sulla creazione del valore che tale indicatore sintetizza trasversalmente per tutte le Funzioni aziendali. Il raggiungimento almeno del 90% di suddetto obiettivo è considerato condizione necessaria ai fini dell’erogazione dei premi, in misura proporzionale e sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali. Accanto a tale obiettivo comune, vengono individuati degli obiettivi specifici ed individuali, ciascuno con un peso percentuale per l’erogazione del premio.



Gli obiettivi specifici declinati per singola area del management saranno di 2 tipologie:

- Obiettivo quantitativo, se conseguito potrà determinare il pagamento del relativo premio compreso tra un intervallo minimo 90%
- massimo 100%.

- Obiettivo ON / OFF

ON (obiettivo raggiunto): determina il pagamento del relativo premio base (100%);

OFF (obiettivo non raggiunto): determina il mancato pagamento del relativo premio.

In conformità al Codice di Corporate Governance 2020, una quota della remunerazione variabile sarà legata alle performance della Società anche in termini di requisiti c.d. ESG (Enviromental, Social and Governance). Tali obiettivi, che avranno un peso del 20% e che rientrano nella categoria prima definita come "obiettivi specifici", potranno essere declinati in base alle specifiche aree di attività secondo le seguenti direttrici:

- (Environment) politiche di business con ricadute ambientali in termini di risparmio energetico;
- (Social) politiche di engagement mediante la realizzazione di un piano di transizione climatica;
- (Governance) politiche di *Customer satisfaction*.

In linea con il codice di condotta di "Borsa Italiana" e le best practices internazionali, Tiscali ha introdotto una clausola di claw-back nel sistema MBO.

In particolare, la Società si riserva il diritto di richiedere il rimborso del premio, in tutto o in parte, a seguito di:

- Comportamenti fraudolenti dei dipendenti;
- Grave negligenza nell'esecuzione del ruolo;
- Comportamenti che producono un significativo deterioramento delle attività della Società e situazione finanziaria;
- Raggiungimento di obiettivi basati su dati falsi.

Secondo i processi e le procedure di audit e controllo della Società, saranno coinvolte le seguenti funzioni organizzative per la verifica e la misurazione dei target raggiunti:

- Internal Audit;
- Finance & Corporate Affairs;

- Human Capital, Institutional & External Affairs;
- Aree di attività in cui opera la risorsa interessata.

4.3 Incentivi a lungo termine

Alla data della Relazione non sussistono piani di incentivo a lungo termine, tuttavia sarà sottoposta all'assemblea del soci del prossimo 27 giugno 2025 una delibera concernente il conferimento di una delega al Consiglio di Amministrazione per aumentare il capitale sociale anche per l'emissione di azioni da riservare a servizio di programmi di incentivazione basati sull'assegnazione di strumenti finanziari a favore di amministratori, dipendenti e collaboratori della Società, individuati dal Consiglio di Amministrazione a fronte di specifici impegni di lock up da parte di questi ultimi. Infatti, la componente variabile della remunerazione è altresì orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

4.4 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica sulla Remunerazione prevede, in casi specifici e da valutarsi di volta in volta, la sottoscrizione con Amministratori, Key Manager o dipendenti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza strategica, di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Tali accordi *ad hoc* sono finalizzati a regolare le fattispecie di interruzione del rapporto o la cessazione della carica per motivi diversi dalla giusta causa o del giustificato motivo oggettivo (ad esempio in caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa della Società in assenza di giusta causa o giustificato motivo oggettivo o risoluzione ad iniziativa della persona fisica per giusta causa quale, in via esemplificativa, la sostanziale modifica del ruolo o delle deleghe attribuite e/o il cambio di controllo). In questo caso, qualora opportuno e conveniente, la Società valuta di volta in volta la possibile conclusione di tali accordi con l'obiettivo di disciplinare in

modo consensuale la conclusione del rapporto. Fermi restando gli obblighi normativi e contrattuali, la Società si ispira agli *standard* di mercato avendo sempre riguardo al primario interesse sociale.
Sempre in via eccezionale e in presenza di particolari situazioni, eventualmente anche in abbinamento agli accordi di cui sopra, il gruppo Tessellis può stipulare con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale (ove presente), i Key Manager o altri dipendenti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza strategica dei patti di non concorrenza che prevedano un corrispettivo rapportato alla retribuzione e alla durata e ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è comunque riferito al settore merceologico e all'ambito territoriale in cui opera il gruppo Tessellis.

4.5 Copertura assicurativa

Gli Amministratori, esecutivi o meno, il Direttore Generale, ove presente, ed i Key Manager nonché i Sindaci Effettivi usufruiscono di una copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

4.6 *Lump sum*

Non è prevista l'adozione di *bonus* svincolati da condizioni di *performance* per i Key Manager

5. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione.

5.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

La remunerazione spettante all'Amministratore Delegato è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e si costituisce di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) componenti variabili di cui al precedente paragrafo 4.
All'Amministratore Delegato in carica alla data della Relazione potrà essere riconosciuta una componente variabile annua, in linea con le *policy* aziendali in essere, quale incentivo specificamente riferito alle attività svolte in relazione alla delega conferita nonché

al raggiungimento di obiettivi e/o risultati di *performance* determinati dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, in misura massima pari ad Euro 50.000

5.2 Remunerazione degli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dall'Assemblea all'atto della nomina, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. La remunerazione degli amministratori non è legata ai risultati economici della Società.

Al riguardo si ricorda che, in data 16 maggio 2022, l'Assemblea ha provveduto a nominare il Consiglio di Amministrazione, deliberando un compenso annuo lordo di 25 mila Euro per ciascun amministratore ed un compenso annuo lordo di Euro 300.000 per il Presidente Renato Soru. In data 21 febbraio 2024 il Presidente Renato Soru ha rassegnato le proprie dimissioni e l'assemblea dei soci del 17 giugno 2024 ha nominato Nicholas Daraviras quale nuovo amministratore e nominato Davide Rota Presidente del Consiglio di Amministrazione, con azzeramento del compenso spettante per detta carica deliberato dall'assemblea del 16 maggio 2022 pari ad Euro 300.000 annui.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2022, ha istituito al proprio interno i seguenti comitati prevedendo i compensi aggiuntivi che si dettagliano:

- comitato per le nomine e le remunerazioni: 10 mila Euro lordi per la presidente Serena Torielli, 5 mila Euro lordi per i membri Maurizia Squinzi e Sara Testino;
- comitato controllo e rischi, con funzioni di comitato parti correlate: 10 mila Euro lordi per la presidente Maurizia Squinzi, 5 mila Euro lordi per i membri Sara Testino e Serena Torielli.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari né alcuna indennità per la cessazione della carica.

5.3 Remunerazione dei direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Direttori Generali (ove presenti) e dei Key Manager è stabilita in coerenza con i principi generali di cui sopra, è composta da una significativa componente fissa annuale, congrua con la posizione e l'impegno richiesti e tale da attrare, mantenere

e motivare le necessarie figure professionali. Inoltre, è presente una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società.
La componente variabile è commisurata ad obiettivi specifici e definiti, misurabili, realistici, adeguatamente sfidanti ed incentivanti e, in ogni caso, con un limite tendenziale massimo pari a non più del 30% della remunerazione annua lorda fissa.
In aggiunta a quanto espressamente previsto nei paragrafi precedenti, è prevista l'assegnazione di *benefits* non monetari come l'auto aziendale e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

6. I compensi dei membri del Collegio Sindacale.

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e pertanto, è composta unicamente da una parte fissa. In particolare, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., la remunerazione dei Sindaci è determinata dall'Assemblea degli Azionisti.
Il compenso dei membri del Collegio Sindacale in carica è stato deliberato dall'Assemblea di nomina del 24 giugno 2021, che ha nominato Riccardo Zingales quale Presidente e Rita Casu e Gaetano Rebecchini Sindaci Effettivi. Non è previsto alcun compenso per i Sindaci supplenti salvo quanto dovuto per l'eventuale periodo di supplenza. In particolare, l'Assemblea del 24 giugno 2021 ha determinato in 45 mila Euro lordi annui il compenso spettante al Presidente del Collegio e in 35 mila Euro lordi annui per ciascuno dei Sindaci Effettivi.
Per i membri del Collegio Sindacale non è previsto alcun compenso variabile, benefits non monetario o piani di incentivazione azionaria o di altro genere. Ai Sindaci compete, altresì, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

7. Coerenza della Politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.

Gli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società e dei connessi profili di rischio.

8. Riferimenti di mercato.

La proposta inerente alla Politica è stata formulata facendo riferimento all'analisi del contesto di operatività della Società e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nel settore commerciale.

9. Elementi della Politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione;
- la previsione di eventuali *bonus* o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, e fermo quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

SEZIONE II. LA REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE ED ALTRI KEY MANAGER PER L'ESERCIZIO 2024.

La Seconda Sezione della Relazione evidenzia in forma tabellare i compensi riferiti all'anno 2024 dei membri degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori Generali (ove presenti) e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, l'Assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla presente Seconda Sezione della Relazione. Tale deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

1. I compensi dei Consiglieri di Amministrazione.

1.1 Amministratori non esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione in carica dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 gennaio 2024 era composto dagli amministratori Renato Soru, Davide Rota, Cristiana Procopio, Maurizia Squinzi, Sara Testino, Serena Torielli e Alberto Trondoli. In data 21 febbraio 2024 il Presidente Renato Soru ha rassegnato le proprie dimissioni e l'assemblea dei soci del 17 giugno 2024 ha nominato Nicholas Daraviras quale nuovo amministratore e nominato Davide Rota Presidente del Consiglio di Amministrazione, con azzeramento del compenso spettante per detta carica deliberato dall'assemblea del 16 maggio 2022 pari ad Euro 300.000 annui.
Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione, pertanto, è composto dagli amministratori Davide Rota, Andrew Theodore Holt, Jeffrey Robert Libshutz, Maurizia Squinzi, Sara Testino e Serena Torielli.
L'Assemblea di nomina ha riconosciuto al Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di Euro 25.000,00 per ciascun amministratore.
Nella riunione del 16 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha altresì istituito i seguenti comitati endoconsiliari, i cui compensi aggiuntivi si dettagliano come segue:

- *Comitato per le Nomine e Remunerazioni*: al Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, Serena Torielli, è stato attribuito un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000,00; ai membri del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, Maurizia Squinzi e Sara Testino, è stato attribuito un compenso annuo lordo Euro 5.000,00;
- *Comitato controllo e rischi con funzioni di comitato parti correlate*: al Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Maurizia Squinzi, è stato attribuito un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000,00; ai membri del Comitato Controllo e Rischi, Serena Torielli e Sara Testino, è stato attribuito un compenso annuo lordo pari a Euro 5.000,00.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dagli amministratori non esecutivi, è riportato nella Tabella 1B della Relazione.

1.2 Amministratori esecutivi/Amministratore Delegato.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e si compone di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) componenti variabili.

Alla data della Relazione, la carica di Amministratore Delegato è ricoperta dal dott. Davide Rota, nominato dall'Assemblea del 16 maggio 2022. L'Amministratore Delegato ricopre altresì le cariche di Direttore Generale ed Amministratore Delegato della controllata Tiscali Italia S.p.A.. In data 16 maggio e 20 giugno 2022 il Comitato Nomine e Remunerazioni ha valutato la complessiva struttura remunerativa dell'Amministratore Delegato, anche alla luce delle ulteriori cariche ricoperte nell'ambito del Gruppo, che pertanto prevede:

• Euro 25.000,00 lordi annui quale emolumento deliberato dall'Assemblea del 16 maggio 2022 per ciascun consigliere di Tessellis S.p.A.;

• Euro 75.000,00 lordi annui quale emolumento fisso per l'Amministratore Delegato di Tessellis S.p.A. (in esecuzione della delibera del Consiglio di Amministrazione di Tessellis S.p.A. il 16 maggio 2022);

• Euro 300,000.00 quale retribuzione annua fissa lorda correlata al Rapporto di Lavoro presso Tiscali Italia S.p.A., e fino ad Euro 50.000,00 lordi annui quale emolumento variabile (di breve periodo). Si precisa che il valore della remunerazione variabile di Davide Rota è al di sotto di quanto contemplato dalla Politica di Remunerazione di Tiscali, che prevede un limite del 30%.

Si precisa che l'Amministratore Delegato gode, inoltre di taluni *benefit* non monetari (*i.e.* una polizza sanitaria, una polizza vita e l'assegnazione di un'auto aziendale), e il rimborso delle spese sostenute per la carica.

La componente fissa del trattamento economico dell'Amministratore Delegato è da ritenersi adeguata a remunerare il ruolo ricoperto nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Infine, si ricorda che il contratto sottoscritto con l'Amministratore Delegato Davide Rota prevede una serie di ipotesi di "*good leaver*" al verificarsi delle quali la Società si era impegnata a riconoscere all'Amministratore Delegato un'indennità di cessazione anticipata del rapporto pari all'emolumento fisso a cui lo stesso avrebbe avuto diritto fino alla naturale scadenza del mandato. Tutte le cause di cessazione anticipata del rapporto che non rientrino nelle ipotesi di "*good leaver*" saranno invece da intendersi quali "*bad leaver*" e, pertanto, l'Amministratore Delegato avrà esclusivamente diritto di ricevere dalla Società l'emolumento fisso per la parte maturata e non ancora corrisposta sino alla data di cessazione dalla carica, con esclusione di ogni altra somma, indennità, emolumento, indennizzo e risarcimento di qualsiasi genere, anche a titolo di emolumento variabile anche *pro-rata temporis* maturato. L'Amministratore Delegato ha altresì un obbligo di esclusiva, da cui restano escluse solo un ristretto numero di cariche in altre società già ricoperte al momento della nomina o singolarmente valutate in corso di mandato.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti, è riportato nelle Tabelle 1A-B riportate di seguito nella Relazione.

2. I compensi dei membri del Collegio Sindacale.

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato deliberato dall'Assemblea del 24 giugno 2021 ed è pari a 45 mila Euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale e a 35 mila Euro lordi annui per ciascuno dei Sindaci Effettivi.

Per i membri del Collegio Sindacale non è previsto alcun compenso variabile, benefits non monetario o piani di incentivazione azionaria o di altro genere. Non è previsto alcun compenso per i Sindaci supplenti salvo quanto dovuto per l'eventuale periodo di supplenza.

Ai Sindaci compete, altresì, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

Il compenso maturato dai membri del Collegio sindacale per l'esercizio 2024 è specificato nella Tabella 1 che segue.

3. I compensi del Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel corso dell'esercizio sociale 2024, vi erano quattro Key Manager ai sensi della vigente normativa, tutti dipendenti della società controllata Tiscali Italia S.p.A.

Il compenso loro spettante per l'esercizio sociale 2024 è pari ad Euro 808.333 annui lordi per la sola componente fissa, il dettaglio dei costi complessivi per la Società è riportato nella tabella 1.

La componente di remunerazione variabile commisurata al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo è predeterminata in un importo massimo complessivo erogabile al 31 dicembre 2024 pari a Euro 130.000 (pari al 100% del raggiungimento degli obiettivi).

Alla data della presente Relazione non è stata corrisposta alcuna remunerazione variabile.

4. Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nell'esercizio sociale 2024 e fino alla data della presente Relazione non erano in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Key Manager.

5. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le partecipazioni nella Società detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dal Direttore Generale e dai Key Manager nell'esercizio sociale 2024 sono riassunte nella Tabella 3 riportata di seguito nella Relazione.

.

Consiglio di Amministrazione in carica dal 01.01.2024 al 31.12.2024

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari*	Altri compensi**	Totale
Renato Soru	Presidente	1.01.2024 – 31.12.2024	dimissioni del 21.02.2024	Maturato (2024) € 42.308,00 Pagato (2024) € 42.308,00				Maturato (2024) € 42.308,00 Pagato (2024) € 42.308,00
Davide Rota	Amministratore Delegato	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2024	Maturato (2024) € 100,000,00 Pagato (2024) € 100.000,00				Maturato (2024) € 100.000,00 Pagato (2024) € 100,.000,00
Maurizia Squinzi	Consigliere	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2024	Maturato (2024) € 26.000,00 Pagato (2024) € 26.000,00	Maturato (2024) € 15.600,00 Pagato (2024) € 15.600,00			Maturato (2024) € 41.600,00 Pagato (2024) € 41.600,00
Serena Torielli	Consigliere	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2024	Maturato (2024) € 25.000,00 Pagato (2024) € 25.000,00	Maturato (2024) € 15.000,00 Pagato (2024) € 15.000,00			Maturato (2024) € 40.000,00 Pagato (2024) € 40.000,00
Sara Testino	Consigliere	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2024	Maturato (2024) € 25.000,00 Pagato (2024) € 25.000,00	Maturato (2024) € 10.000,00 Pagato (2024) € 10.000,00			Maturato (2024) € 35.000,00

								Pagato (2024) € 35.000,00
Andrew Theodore Holt	Consigliere	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2024	Maturato (2024) € 25.000,00 Pagato (2024) € 2.083,33				Maturato (2024) € 25.000,00 Pagato (2024) € 2.083,33
Jeffrey Robert Libshutz	Consigliere	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2024	Maturato (2024) € 25.000,00 Pagato (2024) € 0			€ 11.351,00 (spese viaggio)	Maturato (2024) € 36.351,00 Pagato (2024) € 11.351,00
Nicholas Daraviras	Consigliere	17.05.2024 –31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2024	Maturato (2024) € 13.472 Pagato (2024) € 0				Maturato (2024) € 13.472 Pagato (2024) €0

Collegio Sindacale dal 01.01.2024 al 31.12.2024

Nome e cognome	**Carica**	**Periodo in cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della carica**	**Emolumenti per la carica**	**Compensi per la partecipazione a comitati**	**Benefici non monetari***	**Altri compensi** **	**Totale**
Riccardo Zingales	Presidente	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2026	Maturato (2024) € 42.569,00 Pagato (2024) € 0				Maturato (2024) € 42.569,00 Pagato (2024) € 0
Rita Casu	Sindaco Effettivo	1.01.2024 – 31.12.2024	Approvazione	Maturato (2024) € 30.758,00				Maturato (2024) € 36.400,00

			bilancio 31.12.2026	Pagato (2024) € 0				Pagato (2024) € 0
Antonio Zecca	Sindaco Effettivo	17.06.2024 – 31.12.2024	Approvazione bilancio 31.12.2026	Maturato (2024) € 14.104,00 Pagato (2024) € 0				Maturato (2024) € 14.104,00 Pagato (2024) €0
Andrea Borghini	Sindaco Effettivo	01.01.2026 – 16-05.2024	16.05.2024	Maturato (2024) € 16.654,00 Pagato (2024) € 16.654,00				Maturato (2024) 16.654,00 Pagato (2024) € 16.654,00

Key manager dal 1.1.2024 al 31.12.2024 (compensi espressi in forma aggregata)

Numero dirigenti	Compensi annui lordi	Benefici non monetari*	Altri compensi**	Totale
4	808.333	283.137	40.152	1.131.622

** Benefici non monetari: uso di telefono, polizze assicurative, oneri INPS e previdenziali.*

*** Altri compensi: include rimborsi spese ed utilizzo di auto aziendale.*

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

N.A

TABELLA 3 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei Key Manager al 31.12.2024

Consiglio di Amministrazione dal 01.01.2024 al 31.12.2024

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.01.24	N. azioni acquistate/sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.24
Davide Rota	Presidente	636.262	-	-	636.262
Nicholas Daraviras	Amministratore	-	-	-	
Maurizia Squinzi	Amministratore	-	-	-	-
Serena Torielli	Amministratore	-	-	-	-
Sara Testino	Amministratore	-	-	-	-
Andrew Theodore Holt	Amministratore				
Jeffrey Robert Libshutz	Amministratore				

Collegio Sindacale dall'1.1.2024 al 31.12.2024

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.1.24	N. azioni acquistate/ sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.24
Riccardo Zingales	Presidente	-	-	-	-
Rita Casu	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
Andrea Borghini	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
Laura Cappellotto	Sindaco Supplente	-	-	-	-
Antonio Zecca	Sindaco Supplente	-	-	-	-