

# Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi corrisposti nel 2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19  
marzo 2026

Emittente: [Recordati Industria Chimica e Farmaceutica S.p.A.](#) Sito web:

[www.recordati.com](http://www.recordati.com)

Esercizio al quale si riferisce la Relazione: 2025

# Indice

<b>Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine</b> .....	<b>4</b>
<b>Premessa</b> .....	<b>5</b>
<b>Executive Summary</b> .....	<b>6</b>
<b>Novità 2026</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Engagement e politiche in materia di remunerazione</b> .....	<b>11</b>
1.1 Esiti delle votazioni e <i>feedback</i> degli investitori .....	11
1.2 Attività di <i>engagement</i> promosse da Recordati .....	12
1.3 <i>Pay mix</i> dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	14
<b>2. Governance del processo di remunerazione</b> .....	<b>15</b>
2.1 Organi e soggetti coinvolti .....	15
2.1.1 <i>Assemblea degli Azionisti</i> .....	15
2.1.2 <i>Consiglio di Amministrazione</i> .....	15
2.1.3 <i>Comitato per la Remunerazione e le Nomine</i> .....	17
2.1.4 <i>Altri Comitati endoconsiliari</i> .....	18
2.2 Processo di approvazione della Politica .....	18
2.3 Esperti indipendenti e altri soggetti coinvolti .....	19
2.4 Procedura di deroga in circostanze eccezionali .....	19
<b>3. La Politica in materia di Remunerazione della Società</b> .....	<b>20</b>
3.1 Finalità della Politica e collegamento con la strategia aziendale .....	20
3.1.1 <i>Il Piano di Sostenibilità di Recordati</i> .....	23
3.1.2 <i>Compensi</i> .....	24
3.2 Principi e criteri alla base della Politica.....	24
3.3 Principi Generali della Politica in materia di Remunerazione 2026 .....	24
3.4 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale .....	24
3.4.1 <i>Remunerazione del Consiglio di Amministrazione</i> .....	25
3.4.2 <i>Remunerazione del Collegio Sindacale</i> .....	25
3.5 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	26
3.6 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi.....	26
3.6.1 <i>Riferimenti di mercato e peer group</i> .....	26
3.6.2 <i>Componente fissa della remunerazione</i> .....	27
3.6.3 <i>Componente variabile a breve termine (STI di Gruppo)</i> .....	27
3.6.4 <i>Componente variabile a lungo termine (LTI)</i> .....	30
3.7 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	35
3.7.1 <i>Componente fissa della remunerazione</i> .....	35
3.7.2 <i>Componente variabile a breve termine (STI)</i> .....	35
3.7.3 <i>Componente variabile a lungo termine (LTI)</i> .....	36
3.8 Ulteriori informazioni sulla remunerazione.....	37
3.8.1 <i>Altri elementi dei compensi</i> .....	37
3.8.2 <i>Benefit non monetari</i> .....	37
3.8.3 <i>Indennità di fine rapporto e obblighi di non concorrenza</i> .....	37
3.8.4 <i>Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche</i> .....	38

<b>Premessa alla sezione II</b> .....	<b>40</b>
<b>Prima parte</b> .....	<b>41</b>
1. Esiti delle votazioni .....	41
2. Attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine .....	42
3. Remunerazione fissa .....	44
<i>Amministratori Non Esecutivi</i> .....	44
<i>Presidente</i> .....	44
<i>Amministratori Esecutivi</i> .....	44
4. Compensi variabili .....	45
<i>Incentivazione variabile di breve termine</i> .....	45
<i>Incentivazione variabile a lungo termine (LTI)</i> .....	46
<i>Transaction Bonus</i> .....	47
<i>Deviazioni</i> .....	47
5. Compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari e per i membri del Collegio Sindacale.....	48
6. <i>Benefit</i> non monetari.....	48
7. Informazioni sulle conseguenze della risoluzione del rapporto di lavoro o di amministrazione .....	48
7.1 Variazioni annuali dei compensi corrisposti e della <i>performance</i> societaria .....	48
<b>Seconda parte</b> .....	<b>52</b>
Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	52
Tabella 2 - <i>Stock Option</i> assegnate agli Amministratori, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	57
Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	58
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	59
Tabella 4 - Partecipazioni di Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con Responsabilità .....	60
Strategiche .....	60
Tabella n. 1 dello schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento n. 11971/1999.....	62

# Lettera della Presidente

## del Comitato per la Remunerazione e le Nomine



Cari Azionisti,

In nome del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (definito anche il "**Comitato**"), sono lieta di presentarVi la Relazione sulla Remunerazione 2026, che descrive la nostra politica del 2026 e fornisce informazioni sui compensi corrisposti per l'anno 2025, come previsto dall'art. 123-ter del TUF e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2026.

Nel 2025, Recordati ha proseguito la propria strategia di crescita redditizia attraverso una combinazione di opportunità di crescita organica e inorganica.

Come negli anni precedenti, Recordati ha ottenuto risultati solidi, grazie alla competenza e alla dedizione dei nostri dipendenti.

Nell'aprile 2025, a seguito dell'approvazione del nuovo Consiglio di Amministrazione di Recordati in sede di Assemblea Annuale degli Azionisti (AGM), sono stati nominati due nuovi membri del Comitato, in sostituzione dei Consiglieri uscenti. I nuovi membri apportano competenze complementari: uno vanta una conoscenza specifica del mercato industriale italiano e della governance, l'altro ha una vasta esperienza internazionale, in particolare nel settore farmaceutico statunitense. Durante l'anno il nuovo Comitato ha continuato a concentrarsi sull'obiettivo di garantire che la nostra politica retributiva stimoli la *performance* e allinei gli obiettivi aziendali con gli interessi degli *stakeholder*.

Il Comitato propone un nuovo piano di incentivazione a lungo termine che entrerà in vigore nel 2026, alla scadenza del piano attuale. La struttura generale del piano non cambierà, ma gli indicatori chiave di *performance* (KPI) saranno adattati per riflettere la crescente attenzione di Recordati all'Innovazione. Anche gli obiettivi di incentivazione a breve termine dell'Amministratore Delegato e del Chief Financial Officer cambieranno per includere un focus sul *free cash flow*. Queste due modifiche riflettono il *feedback* degli azionisti e riducono il grado di sovrapposizione tra gli obiettivi di *performance* del piano a breve e a lungo termine.

Ulteriori modifiche previste nel presente documento riguardano un livello di dettaglio ridotto con riferimento alla retribuzione del Chief Financial Officer. Il nuovo Chief Financial Officer è stato nominato a gennaio 2026. Egli è qualificato come Dirigente con Responsabilità Strategiche, pur non essendo un Amministratore esecutivo del Consiglio di amministrazione, e l'informativa è stata pertanto adeguata di conseguenza. Il Chief Financial Officer uscente rimane nel Consiglio di amministrazione in qualità di Amministratore non esecutivo.

La presente relazione propone inoltre i livelli di remunerazione per il nuovo Collegio Sindacale, che entreranno in vigore a partire dall'Assemblea degli Azionisti di aprile 2026, quando sarà nominato il nuovo Collegio Sindacale.

Nel corso dell'ultimo anno, il Comitato ha interagito attivamente con gli azionisti e i *proxy advisors*, recependo il loro *feedback* per migliorare e perfezionare ulteriormente la politica in materia di remunerazione di Recordati.

Le iniziative chiave e gli aggiornamenti per il 2026 sono descritti dettagliatamente nel prosieguo del presente documento, in particolare nella sezione "Novità 2026" e nel paragrafo 1.2.

Esprimo la mia sincera gratitudine al Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, al Collegio Sindacale e ai nostri *team* aziendali per la loro competenza e il loro impegno.

Ci auguriamo che la presente relazione Vi fornisca informazioni chiare e preziose.

Joanna Le Couilliard

**Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine**

# Premessa

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 (di seguito la "**Relazione**") è stata predisposta da Recordati S.p.A. (di seguito "**Recordati**" o la "**Società**") e approvata dal Consiglio di Amministrazione il 19 marzo 2026 in conformità agli obblighi di legge e regolamentari.<sup>1</sup> Inoltre, la stessa è stata intenzionalmente allineata al Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate (di seguito il "**Codice di Corporate Governance**"), cui Recordati aderisce, in particolare per quanto riguarda le questioni relative alla remunerazione.

La presente Relazione si compone di un *executive summary* e di due sezioni principali.

## **Executive Summary**

Nella **Sezione I** sono illustrate la **Politica in materia di Remunerazione** adottata dalla Società per l'esercizio 2026 (di seguito la "Politica in materia di Remunerazione"), con riferimento ai seguenti ruoli:

- i) Membri del Consiglio di Amministrazione della Società, distinguendo tra Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi;
- ii) altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS);
- iii) Membri del Collegio Sindacale.

Nella presente Sezione sono altresì illustrate le finalità generali perseguite e le procedure utilizzate per la predisposizione e l'attuazione della Politica in materia di Remunerazione, nonché per l'identificazione degli organi e dei soggetti responsabili della sua corretta attuazione.

Nella Sezione I, la "Relazione in materia di remunerazione", sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Nella **Sezione II**, la "**Relazione sui compensi corrisposti**" illustra l'attuazione della politica in materia di remunerazioni del 2025, con informazioni dettagliate sulle remunerazioni corrisposte alle persone che ricoprono i ruoli di cui ai precedenti punti da i) a iii), per l'esercizio finanziario 2025. Questa sezione sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti del 2026.

La Relazione sarà messa a disposizione del mercato non oltre il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente ed è consultabile nella sezione *Governance* del sito internet della Società [www.recordati.it](http://www.recordati.it).

Anche i documenti del piano LTI sono disponibili nella sezione sulla *Governance* del sito web della Società (<https://recordati.com/governance-remuneration/>).

---

<sup>1</sup> Tali obblighi sono previsti dalle disposizioni dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (di seguito "TUF") - come successivamente modificato - e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.

# Executive Summary

Si riportano di seguito i principali elementi della Politica in materia di Remunerazione di Recordati 2026.

Finalità della Politica e collegamento con la strategia aziendale

La Politica in materia di Remunerazione di Recordati ha la finalità di **attrarre, trattenere e motivare manager in possesso dei requisiti e delle esperienze professionali necessari per gestire e sviluppare con successo il Gruppo, garantendo l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti e degli altri stakeholder e promuovendo la costante creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.**

La Politica in materia di remunerazione è strettamente allineata alla strategia societaria. Ciascuna delle componenti retributive offerte al management risponde a finalità precise alla base della strategia del Gruppo.

Tale coerenza è garantita dagli obiettivi dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, finalizzati a **focalizzare il management sui seguenti obiettivi:**

  
**Risultati economico-finanziari**

  
**Creazione di valore per gli azionisti**

  
**Crescita mediante acquisizioni strategiche**

  
**Environmental, Social and Governance (ESG)**

Nell'ambito della sostenibilità, Recordati ha altresì adottato un **Piano di Sostenibilità**, focalizzato su 5 aree prioritarie:

Responsabilità verso i pazienti

Attenzione alle persone

Protezione ambientale

Approvvigionamento responsabile

**Etica e integrità**

La Politica in materia di Remunerazione della Società promuove il raggiungimento di tutte le *milestone* inserite nel Piano ESG attraverso obiettivi direttamente correlati all'ESG, nonché altre iniziative strategiche che supportano l'agenda ESG. Esse comprendono lo sviluppo della *pipeline*, iniziative di M&A finalizzate a contribuire a soddisfare esigenze di pazienti non ancora soddisfatte, e la messa in atto di progetti delle *Industrial Operations* per migliorare l'efficienza.

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti												
Componente fissa	Riflette le competenze, il background e le esperienze richieste per il ruolo assegnato.	La remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe di poteri associate al ruolo. È previsto che la stessa sia allineata ai livelli di remunerazione di mercato per ruoli analoghi, valutati nell'analisi di <i>benchmarking</i> .	<p>La seguente tabella riassume la remunerazione fissa prevista per il Presidente e l'Amministratore Delegato, come approvata dagli azionisti il 29 aprile 2025 e dal Consiglio di Amministrazione l'8 maggio 2025:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #c00000; color: white;"> <th></th> <th>Compensi per Amministratore</th> <th>Remunerazione fissa</th> <th>Totale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente</td> <td style="text-align: right;">€ 65.000</td> <td style="text-align: right;">€ 240.000</td> <td style="text-align: right;">€ 305.000</td> </tr> <tr> <td>Amministratore Delegato</td> <td style="text-align: right;">€ 65.000</td> <td style="text-align: right;">€ 940.000</td> <td style="text-align: right;">€ 1.005.000</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il Presidente e l'Amministratore Delegato percepiscono compensi in qualità di Amministratori e in qualità di Presidente/Amministratore Delegato.</p> <p>Altri Amministratori Non Esecutivi: € 65.000.</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche: retribuzione annua lorda definita in linea con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.</p> <p>Il nuovo CFO di Recordati ha iniziato a ricoprire il suo ruolo il 1° gennaio 2026. È un membro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ma non è un Amministratore.</p>		Compensi per Amministratore	Remunerazione fissa	Totale	Presidente	€ 65.000	€ 240.000	€ 305.000	Amministratore Delegato	€ 65.000	€ 940.000	€ 1.005.000
	Compensi per Amministratore	Remunerazione fissa	Totale												
Presidente	€ 65.000	€ 240.000	€ 305.000												
Amministratore Delegato	€ 65.000	€ 940.000	€ 1.005.000												

**Componente variabile di breve termine (STI di Gruppo)**

Incentivare il *management* – coerentemente con la cultura della *performance* che caratterizza i Recordati - al perseguimento degli obiettivi attesi creando una salda correlazione tra remunerazione e *performance* conseguite nell'anno.

La corresponsione della remunerazione variabile annuale, o STI di Gruppo, è direttamente collegata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.

Gli obiettivi sono costituiti da obiettivi finanziari e strategici, rilevanti per le diverse aree di responsabilità. Tutti gli obiettivi sono predefiniti e misurabili.

Il sistema STI del Gruppo dispone di un “*circuit breaker*” che determina l’attivazione del *payout*. Se il risultato dell’EBITDA del Gruppo è inferiore al 95% del *target*, non verrà corrisposto alcun incentivo a breve termine, a prescindere dai risultati ottenuti in tutti gli altri dati di *performance*.

**Il Presidente e gli Amministratori diversi dall’Amministratore Delegato** non sono inclusi tra i beneficiari del Piano STI del Gruppo. La tabella seguente riepiloga gli indicatori chiave di performance (KPI) per l’Amministratore Delegato<sup>2</sup>:

	Peso	Soglia	Target	Massimo
<b>Obiettivi finanziari</b>	60%			
EBITDA di Gruppo	30%	Budget -5%	Budget	Budget +5%
Ricavi Netti di Gruppo	20%	Budget -2.5%	Budget	Budget +2.5%
Free Cash Flow di Gruppo	10%	Budget -5%	Budget	Budget +5%
<b>Obiettivi strategici</b>	40%			
Acquisitions/ Licensing	15%	Misura il valore delle operazioni di M&A e di licensing		
Sviluppo della Pipeline	12,5%	Si concentra sul raggiungimento delle milestone di sviluppo della pipeline		
Evoluzione organizzativa	7,5%	Monitora il raggiungimento delle principali milestone organizzative		
Raggiungimento di iniziative ESG per il 2026 come da piano ESG	5%	Misura i risultati delle iniziative ESG 2026 relative alla cura delle persone, alla cura dei pazienti, alla tutela dell’ambiente, all’etica e integrità e agli approvvigionamenti responsabili.		
<b>Totale in % del target STI</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>150%</b>
<b>Payout opportunity in % della remunerazione fissa</b>		<b>45%</b>	<b>90%</b>	<b>135%</b>

La tabella seguente riepiloga l’opportunità del STI di Gruppo espressa in percentuale della remunerazione fissa totale per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L’STI di Gruppo del CFO è composto per l’80% da obiettivi economici e finanziari e per il 20% da obiettivi strategici. Per i due Responsabili di *Business Unit* Esecutivi, la ripartizione è 70% di obiettivi economici e finanziari e 30% di obiettivi strategici.

	Soglia	Target	Massimo
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30%	60%	90%

**Componente variabile di lungo termine (Quota di performance)**

Promuovere la creazione di valore a lungo termine per gli Azionisti e gli altri *Stakeholder*, favorire la lealtà e motivare la *performance* rispetto a obiettivi strategici pluriennali.

Piano di *Performance Share* 2026-2028 – ciclo 2026. Il nuovo piano LTI, soggetto ad approvazione degli azionisti in occasione dell’Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026, prevede il diritto per i beneficiari di ricevere gratuitamente, al termine di un periodo di maturazione di 3 anni e al realizzarsi di predeterminate condizioni di *performance*, un certo numero di azioni della

**Il Presidente e gli Amministratori diversi dall’Amministratore Delegato** non sono inclusi tra i beneficiari dei Piani di Incentivazione a Lungo Termine di Recordati.

**Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**<sup>3</sup>: la tabella che segue riassume l’opportunità del Piano di come percentuale della remunerazione fissa totale dei beneficiari. Il numero di diritti concessi è assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto dal beneficiario e sulla base delle prassi di mercato. Gli obiettivi di *performance* sono stabiliti al momento dell’assegnazione, mentre i diritti effettivi maturati in azioni saranno determinati al termine del periodo di *performance* triennale, in base al raggiungimento delle condizioni di *performance*, come specificato nel paragrafo 3.6.4.

	Soglia	Target	Massimo
Amministratore Delegato	60%	120%	210%

<sup>2</sup> L’opportunità della STI di Gruppo per la posizione di Amministratore Delegato/ Dirigente con Responsabilità Strategiche, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 19 marzo 2026, è subordinata all’approvazione della presente Politica in materia di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti.

<sup>3</sup> L’opportunità della LTI di Gruppo per la posizione di Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 19 marzo 2026, è subordinata all’approvazione della presente Politica in materia di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti.

	Società, calcolate in base al prezzo medio dell'azione nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione.	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	45%	90%	157,5%
	Per l'Amministratore Delegato, il CFO e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato inoltre previsto un periodo di <i>lockup</i> di 24 mesi successivi alla data di maturazione.				

Pay Mix

L'obiettivo è avere un equilibrio adeguato tra la componente fissa che remunera la posizione ricoperta e il livello di responsabilità e la remunerazione variabile a breve e lungo termine dei Dirigenti. La remunerazione variabile è concepita per premiare i risultati aziendali raggiunti nel breve e nel lungo termine, nonché la creazione di valore per gli azionisti e gli *stakeholder*.

Il *pay mix a target* consiste in:

- remunerazione fissa;
- STI di Gruppo *a target*;
- LTI - *Performance Share* 2026-2028 - *a target*;

La Società punta sull'equità interna nell'esaminare la remunerazione totale riconosciuta al suo *top management*. Ogni anno viene inoltre condotto un *benchmarking* rispetto a ciascuna componente remunerativa per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per confrontare il *pay mix* con le pratiche di mercato per posizioni simili.

### Pay Mix a target

Categoria	Compensazione Fissa	STI Gruppo	Incentivi a Lungo Termine
Dirigenti (Totale)	32%	29%	39%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	40%	24%	36%

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

■ Fixed compensation   
■ Group STI   
■ Long term incentive

# Novità 2026

La Politica in materia di Remunerazione 2026 introduce i seguenti miglioramenti al fine di allineare ulteriormente la Politica di Recordati alle migliori prassi di mercato e per recepire il *feedback* raccolto durante la stagione di *engagement* con gli *stakeholder*:

- l'introduzione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine (Long-Term Incentive Performance Share Units plan), incentrato sulla *performance* a lungo termine della società e sulla creazione di valore. Il nuovo piano LTI sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti il 29 aprile 2026;
- la sostituzione dell'Utile Netto Rettificato con il Free Cash Flow negli obiettivi finanziari dell'STI dell'Amministratore Delegato e del CFO al fine di ridurre in modo significativo la sovrapposizione tra gli indicatori di *performance* finanziaria dell'STI e dell'LTI;
- modifiche minori al *peer group* utilizzato per il benchmarking degli elementi della remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- una proposta di adeguamento dei compensi dei Sindaci per meglio riflettere l'impegno, le capacità e le competenze dei medesimi in linea con le linee guida del Codice di *Corporate Governance*;
- la rimozione della remunerazione fissa dall'elenco delle voci potenzialmente soggette a deroga da parte del Consiglio - in circostanze eccezionali;
- il perseguimento di una maggiore comunicazione, con particolare riferimento ai risultati STI.

Sezione I:  
Relazione sulla  
Politica in materia  
di Remunerazione  
2026

# 1. *Engagement*

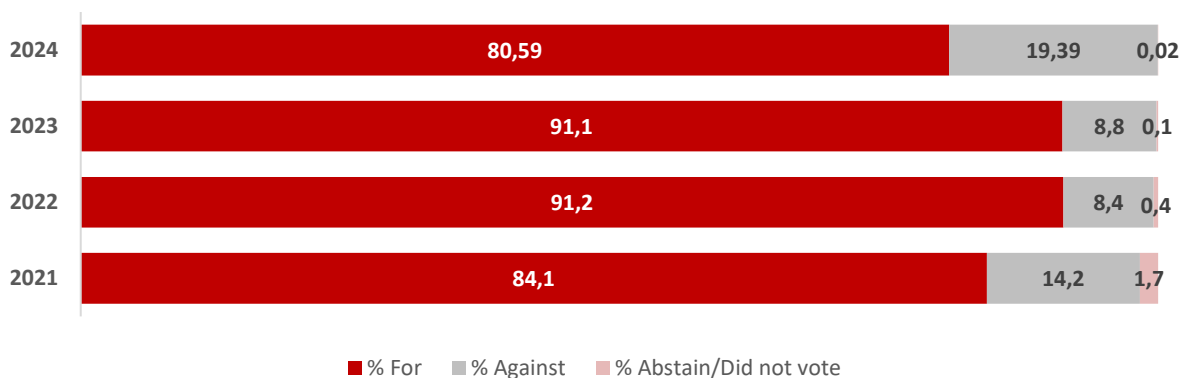
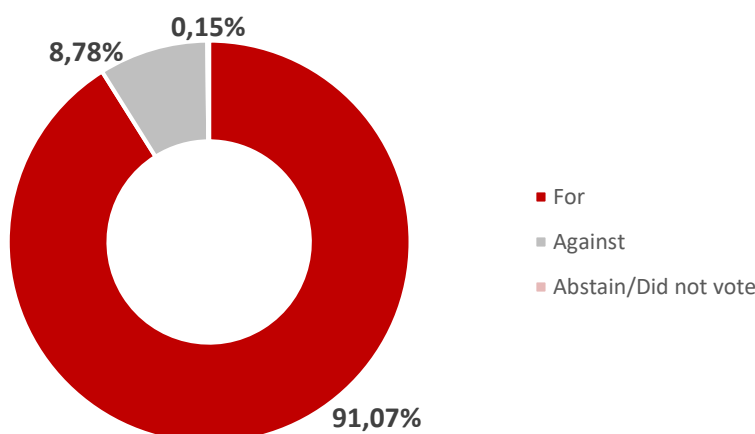
## e politiche in materia di remunerazione

### 1.1 Esiti delle votazioni e *feedback* degli investitori

Recordati attribuisce grande importanza all'analisi annuale degli esiti delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti e valorizza fortemente i *feedback* dei principali *stakeholder* e dei fruitori della propria Politica in materia di Remunerazione. Tale approccio garantisce un continuo miglioramento dell'allineamento alle *best practice* di mercato, recependo raccomandazioni migliorative, in particolare da parte di autorità, azionisti e *proxy advisor*.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 ha espresso un voto favorevole sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti pubblicata nel 2025. Il seguente grafico illustra l'esito del voto vincolante (% del capitale con diritto di voto rappresentato nell'AGM).

#### Voti dell'Assemblea degli Azionisti sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 (%)



L'esito di voto dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 è stato analizzato in modo approfondito nel quadro più generale della governance che caratterizza le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.

## 1.2 Attività di *engagement* promosse da Recordati

Recordati apprezza molto il dialogo continuo con i *proxy advisor*, i principali investitori istituzionali e gli azionisti, riconoscendo che i temi chiave sollevati svolgono un ruolo fondamentale nell'orientare l'evoluzione della Politica in materia di Remunerazione e delle prassi della Società.

Il presente *engagement*, condotto con cadenza semestrale o annuale con il supporto di un consulente esterno specializzato, coinvolge i rappresentanti delle Risorse Umane, dell'Investor Relations, della Segreteria del Consiglio di Amministrazione e la Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Il *feedback* derivante da tali interazioni è esaminato dal Comitato per le Remunerazioni e le Nomine al fine di indirizzare eventuali questioni al Consiglio di Amministrazione, e riferire sviluppi significativi, in particolare in merito a pratiche di mercato, attraverso la Presidente o un membro designato.

La tabella che segue illustra il *feedback* degli investitori e dei *proxy advisor*, nonché le risposte di Recordati e le azioni intraprese:

### Sezione I

<b>Feedback ricevuto da Azionisti/Proxy Advisor</b>	<b>Risposta di Recordati e/o azioni intraprese</b>
Mancanza di differimento del bonus	In Italia non esiste una prassi di mercato generale per quanto riguarda il differimento dei bonus, ad eccezione degli istituti finanziari, soggetti a specifici quadri normativi. Recordati ha riesaminato la situazione e ha deciso di non includere un differimento del bonus. L'STI è soggetto a una clausola di <i>Claw-back</i> e una parte sostanziale del <i>pay mix a target</i> dei dirigenti consiste in LTI, che di per sé è differito.
Eccessiva discrezionalità del Consiglio di Amministrazione quanto alla deroga	La remunerazione fissa è stata rimossa dalle voci di compenso soggette a deroga. Le circostanze eccezionali che potrebbero portare a potenziali deroghe sono descritte in modo più dettagliato.
Mancanza di linee guida sulla proprietà azionaria nella politica	Nell'ambito dell'attività di progettazione del nuovo programma LTI, Recordati ha condotto un'analisi approfondita delle pratiche LTI in Italia. Sebbene alcune società abbiano introdotto delle linee guida sulla proprietà azionaria, il meccanismo di <i>lock-up</i> rimane predominante. Il Codice di <i>Corporate Governance</i> italiano stabilisce che i piani di remunerazione basati su azioni per il <i>top management</i> devono avere un periodo complessivo di maturazione e di detenzione delle azioni assegnate di almeno cinque anni, al fine di garantire l'allineamento con gli interessi degli azionisti. Come il precedente piano LTI, il nuovo piano LTI di Recordati avrà una maturazione di 3 anni in aggiunta a un periodo di <i>lock-up</i> di 2 anni, in conformità con le linee guida. Recordati è pronta a riconsiderare il proprio approccio laddove le linee guida sulla proprietà azionaria dovesse avere maggiore diffusione in Italia.
Sovrapposizione tra obiettivi finanziari STI e LTI	Nel piano PSU 2026-2028, soggetto all'approvazione degli azionisti nell'aprile 2026, la percentuale di KPI LTI che si sovrappongono agli indicatori di <i>performance</i> finanziaria inclusi nel piano STI di alcuni dirigenti è stata ridotta dal 66,6% al 20%.
Assenza di comunicazione <i>ex-ante</i> degli obiettivi STI	Recordati ha esercitato il proprio diritto alla riservatezza delle informazioni ritenute commercialmente sensibili, non condividendo i dati previsionali. I meccanismi di <i>payout</i> sono descritti in dettaglio.
Assenza di comunicazione <i>ex-ante</i> degli obiettivi LTI	La curva di <i>performance</i> dell' <i>rTSR</i> e il <i>peer group</i> sono integralmente comunicati <i>ex-ante</i> . Data la sensibilità commerciale, la società si riserva il diritto di non rivelare gli altri obiettivi finanziari <i>ex-ante</i> .
L'uso di obiettivi annuali cumulativi nell'LTI	Il <i>target rTSR</i> viene fissato all'inizio del periodo di <i>performance</i> per l'intero periodo di <i>performance</i> . L'attività di Recordati è molto dinamica. Per i tre Indicatori di Performance Chiave finanziari, l'obiettivo di ogni anno è definito con il <i>budget</i> , mentre l'obiettivo cumulativo di tre anni è disponibile solo all'inizio del terzo anno. Storicamente, gli aggiustamenti sono stati effettuati al rialzo per includere i ricavi, l'utile netto o le vendite supplementari attesi dalle ultime acquisizioni o attività di licenza e si prevede che tale tendenza continui.

**Sezione II**

<b>Feedback ricevuto da Azionisti/Proxy Advisor</b>	<b>Risposta di Recordati e/o azioni intraprese</b>
Insufficienza dell'informativa sui risultati STI e LTI	Le <i>performance</i> finanziarie e strategiche in relazione ai pagamenti STI sono discusse in modo più dettagliato nella Sezione II della presente relazione, nel rispetto dei consueti vincoli di riservatezza derivanti dal fatto che gli obiettivi sono basati sul <i>budget</i> .

### 1.3 *Pay mix* dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La stima del *pay mix* a *target* per il 2026 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso il CFO), è riportata a pagina 9 di questa relazione. Il *pay mix* per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso il CFO), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 marzo 2026, è soggetto all'approvazione della presente Politica in materia di Remunerazione da parte degli Azionisti durante l'AGM del 2026.

L'obiettivo del *pay mix* è quello di avere un equilibrio adeguato tra la componente fissa che remunera la posizione ricoperta e il livello di responsabilità e la remunerazione variabile a breve e a lungo termine del *Management*. La remunerazione variabile è concepita per premiare i risultati aziendali raggiunti nel breve e nel lungo termine.

# 2. Governance

## del processo di remunerazione

### 2.1 Organi e soggetti coinvolti

La definizione della Politica in materia di Remunerazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione di Recordati (CdA) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche coinvolge una pluralità di funzioni e organi societari, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto della Società e dalla normativa vigente:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- l'Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti, come le Risorse Umane, la Segreteria Societaria o la funzione Finanza;
- il Collegio Sindacale.

#### 2.1.1 Assemblea degli Azionisti

Tra i compiti dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi di legge e dello Statuto, limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione, figurano:

- la nomina e la revoca degli Amministratori, nonché la nomina dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale;
- la determinazione del compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- l'approvazione dei Piani di Incentivazione basati su obiettivi di *performance* o su strumenti finanziari collegati all'andamento del titolo della Società;
- l'espressione di un voto vincolante in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione della Società, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- l'espressione di un voto non vincolante sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione della Società, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

#### 2.1.2 Consiglio di Amministrazione

##### Composizione

Il 29 aprile 2025, l'Assemblea Annuale degli Azionisti (AGM) ha nominato, per il periodo 2025-2027, un nuovo Consiglio di Amministrazione composto da dieci membri, contro i dodici del Consiglio uscente. La dimensione rimane allineata con i risultati dell'analisi di *benchmark* condotta sulle società quotate internazionali e nazionali, nell'ambito di una revisione approfondita del Consiglio di Amministrazione effettuata con il supporto del consulente indipendente Spencer Stuart.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica fino all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2027. Tra gli Amministratori, quattro rimangono qualificati come indipendenti, il che aumenta la percentuale di Amministratori indipendenti.

Si indica di seguito la composizione del Consiglio di Amministrazione alla data di pubblicazione della presente Relazione, comprese le qualifiche di ciascun Amministratore:



**Andrea Recordati**  
Chairman



**Robert Koremans**  
Chief Executive Officer



**Luigi La Corte**



**Joanna Le Couilliar**  
Independent



**Giampiero Mazza**



**Diva Moriani**

Independent and Lid



**Piergiorgio Peluso**

Independent



**Kim Stratton**



**Stephen Sands**  
Independent



**Cathrin Petty**



⚙️ *Amministratori identificati come Esecutivi ai sensi di quanto definito nel Codice di Corporate Governance in quanto ricoprono incarichi direttivi (che riguardano anche la Società) nelle società controllanti e/o società del Gruppo CVC, ma non sono state attribuite loro deleghe operative singole in Recordati.*

Luigi La Corte si è dimesso dal suo ruolo di CFO alla fine del 2025, rimanendo tuttavia membro del Consiglio di Amministrazione. Robert Koremans, in qualità di Amministratore Delegato, è l'unico amministratore esecutivo con delega di poteri.

## Responsabilità

La Politica in materia di Remunerazione descrive il processo per l'adozione di decisioni in merito alla remunerazione, tenendo conto delle pratiche di mercato, per il Presidente, l'Amministratore Delegato e altri amministratori con cariche speciali, nonché per gli amministratori non esecutivi.

Con il supporto del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione è incaricato di:

- determinare la remunerazione degli amministratori con cariche speciali, sentito il Collegio Sindacale e allineandosi alle delibere dell'Assemblea degli Azionisti;
- determinare i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, sentito il Collegio Sindacale;
- definire gli obiettivi e approvare i risultati per i piani di *performance* collegati alla definizione della remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi;
- approvare i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- approvare la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre al voto dell'Assemblea degli Azionisti.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, controlla anche la corretta attuazione della Politica in materia di Remunerazione.

## 2.1.3 Comitato per la Remunerazione e le Nomine

### Composizione

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione il 29 aprile 2025, in seguito all'Assemblea degli Azionisti che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in pari data. Esso è composto interamente da Amministratori Non Esecutivi indipendenti con specifiche competenze finanziarie, in tema di remunerazione e specifiche del settore:

Dott.ssa Joanna Le Couilliard (Presidente)	Dott.ssa Diva Moriani (Membro)	Dott. Stephen Sands (Membro)
---	-----------------------------------	---------------------------------

### Responsabilità

Le funzioni attualmente attribuite al Comitato, per quanto riguarda le remunerazioni, sono le seguenti:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione proponendo, o fornendo consulenza relativamente a, una politica in materia di remunerazione trasparente per Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche per garantire l'allineamento con il successo sostenibile della Società e per attrarre e trattenere persone qualificate. Ciò include la presentazione di proposte o la consulenza sugli obiettivi retributivi e di performance dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi relativi alla retribuzione variabile;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza della politica in materia di remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, garantire che la remunerazione effettiva sia coerente con i principi della politica e verificare che gli obiettivi di *performance* siano raggiunti sulla base di dati numerici approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- sviluppare proposte e monitorare piani di incentivazione per il *management*, compresi i piani basati su azioni, e monitorare l'esecuzione dei piani in linea con le procedure di *governance* societaria;
- fornire pareri al Consiglio di Amministrazione sulle operazioni con parti correlate in materia di remunerazione, conformemente al "Regolamento Operazioni Parti Correlate" della Società;
- redigere la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti con il supporto del dipartimento di Risorse Umane e, se necessario, da esperti indipendenti.

Per le informazioni sulle funzioni attribuite al Comitato per quanto riguarda le nomine si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari.

### Norme organizzative

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine sono disciplinate dalle seguenti norme:

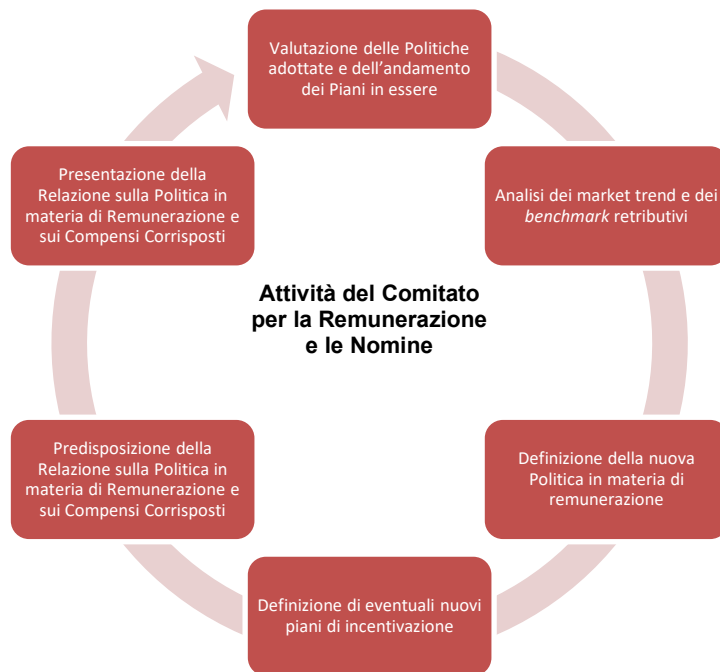
- le riunioni sono presiedute dal Presidente del Comitato o, in sua assenza, dal componente con maggiore anzianità di servizio o con maggiore anzianità anagrafica;
- il Presidente invia una comunicazione scritta per le riunioni con un preavviso di almeno tre giorni, o di 24 ore in casi di urgenza, specificando i dettagli della riunione; le comunicazioni sono inviate dal Segretario ai membri del Comitato, ai Sindaci e ai partecipanti invitati.
- la partecipazione da remoto è consentita tramite sistemi audiovisivi o di teleconferenza, in grado di garantire che tutti i partecipanti possano essere identificati e interagire tra loro; il luogo della riunione coincide con quello dove è presente il Segretario;
- per la validità della riunione è necessaria la presenza e il voto favorevole della maggioranza dei presenti; in caso di parità, verrà convocata una nuova riunione;
- il Collegio Sindacale partecipa a tutte le riunioni;
- l'Amministratore Delegato e le altre funzioni aziendali competenti possono essere invitati a partecipare a specifici punti all'ordine del giorno, e la *Chief People and Culture Officer* del Gruppo e la *Head of Total Rewards* di norma partecipa alle discussioni in materia di remunerazione;
- il Presidente, coadiuvato dal Segretario, garantisce che i componenti dispongano di informazioni adeguate ad assumere decisioni informate; viene redatto un verbale e il Presidente riferisce al Consiglio di Amministrazione sugli esiti e sulle raccomandazioni della riunione.

Il Comitato può accedere alle risorse della Società necessarie e assumere consulenti esterni, secondo i requisiti prescritti dal Consiglio di Amministrazione; esso può chiedere fondi per adempiere ai suoi compiti. Se si avvale di consulenti per le informazioni sulla politica in materia di remunerazione, il Comitato deve garantirne l'indipendenza.

Per evitare conflitti di interesse, nessun amministratore prende parte ai lavori del Comitato in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

### Attività

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni secondo un calendario annuale che segue tipicamente il seguente ciclo:



### 2.1.4 Altri Comitati endoconsiliari

Conformemente alle normative interne e ai processi di *corporate governance*, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità affronta anche specifiche questioni in materia di remunerazione e incentivazione. Il Comitato formula il proprio parere, ove necessario, avvalendosi delle funzioni interne preposte.

## 2.2 Processo di approvazione della Politica

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, il processo decisionale che porta all'attuazione della Politica in materia di Remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione seguono il processo descritto di seguito, che coinvolge diversi stakeholder e parti interessate:



(i) il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, supportato dalla Direzione Risorse Umane del Gruppo

e dal suo consulente indipendente esterno, elabora la Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

- (ii) il Comitato sottopone la Politica in materia di Remunerazione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; il Consiglio di Amministrazione prende in considerazione i contributi del Collegio Sindacale per l'Amministratore Delegato e gli Amministratori con cariche speciali;
- (iii) una volta approvata la Politica, il Consiglio di Amministrazione la sottopone al voto dell'Assemblea degli Azionisti;
- (iv) una volta approvata dagli azionisti, la politica è applicata dalla Società.

## 2.3 Esperti indipendenti e altri soggetti coinvolti

La Politica in materia di Remunerazione potrà essere, se necessario o opportuno, aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, competente a valutare con cadenza periodica, secondo quanto *infra* meglio descritto, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della medesima.

Recordati monitora attivamente le prassi di mercato facendo ricorso a *benchmark* retributivi di società di consulenza indipendenti, che offrono informazioni sulle prassi del settore e di mercato e contribuiscono a garantire offerte remunerative competitive. Nel 2025, Mercer è stata incaricata di fornire un'analisi dettagliata delle pratiche relative ai piani di incentivazione a lungo termine in Italia e nel settore farmaceutico europeo e di offrire consulenza per la preparazione della presente relazione. Mercer ha inoltre condotto un'attività di valutazione comparativa delle retribuzioni per l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale. Willis Towers Watson (WTW) ha effettuato la revisione comparativa delle retribuzioni per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Direzione Risorse Umane del Gruppo formula le linee guida iniziali per la Politica in materia di Remunerazione della Società e supporta il Comitato per le Remunerazioni e le Nomine predisponendo i materiali essenziali. La Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo aiuta a definire gli obiettivi economici e finanziari per i sistemi di incentivazione, con il contributo di altri responsabili di direzione ove necessario. La Segretaria societaria supporta il Comitato in tutti i processi di *governance* aziendale relativi all'approvazione della Relazione sulla remunerazione, assicurando la conformità con il quadro giuridico e normativo applicabile e l'allineamento con il Codice di *Corporate Governance*.

## 2.4 Procedura di deroga in circostanze eccezionali

Come previsto dall'art. 123 ter del TUF e dell'articolo 84 quater del Regolamento Emittenti, Recordati può derogare temporaneamente alle sue politiche in materia di remunerazione in presenza di circostanze eccezionali che richiedano azioni per tutelare gli interessi a lungo termine o della posizione di mercato della Società.

Le circostanze eccezionali possono includere *shock* macroeconomici o eventi imprevisi di grande portata a livello nazionale o internazionale che abbiano un impatto significativo sulla Società o che perturbino alcuni dei suoi mercati, cambiamenti sostanziali nelle attività della Società (tra cui, ad esempio, operazioni di rilievo, disinvestimenti, fusioni) o la necessità di sostituire in circostanze inaspettate i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e quindi di attrarre con breve preavviso dirigenti con la giusta esperienza professionale.

Se le condizioni sono soddisfatte, il Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, può derogare temporaneamente<sup>4</sup> alla politica in materia di remunerazione con riferimento ai seguenti elementi retributivi:

- remunerazione variabile (piani a breve e lungo termine), inclusi obiettivi, pesi e livelli di conseguimento dei criteri di *performance*;
- indennità di fine rapporto o versamento di un'indennità speciale.

---

<sup>4</sup> La delibera del Consiglio di Amministrazione determinerà la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati.

# 3. La Politica in materia di Remunerazione della Società

## 3.1 Finalità della Politica e collegamento con la strategia aziendale

La Politica in materia di Remunerazione, avente durata annuale, è finalizzata a:

- attrarre, motivare e trattenere dirigenti qualificati;
- allineare gli interessi dei dirigenti e degli azionisti per creare valore a lungo termine;
- legare una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* e aziendali.

La Politica in materia di Remunerazione è allineata con la strategia del Gruppo. La visione strategica di Recordati consiste nel sostenere la crescita profittevole raggiunta sin dai primi anni Novanta, puntando sia sullo sviluppo organico che sullo sviluppo per acquisizioni strategiche, sia nel *business Rare Diseases* sia nel *business Specialty and Primary Care*. L'obiettivo è rafforzare la presenza della Società in mercati selezionati a livello globale. Nel corso degli ultimi decenni, il Gruppo ha registrato una crescita costante trainata dal successo e dalla crescita organica dei propri prodotti. Recordati si è anche concentrata sull'internalizzazione e sulla diversificazione e ha attuato una strategia di continue acquisizione, alla ricerca di opportunità emergenti e sfruttando la continua evoluzione del mercato. Recordati continua a rafforzare il proprio portafoglio concentrandosi maggiormente sulla gestione del ciclo di vita, dando priorità ai programmi volti ad ampliare le indicazioni e la copertura geografica sia del settore *Specialty and Primary Care* che di quello *Rare Diseases*.

Inoltre, negli ultimi anni, la Società ha intrapreso diverse iniziative nel campo della sostenibilità. Data la natura del settore in cui opera la Società, la sostenibilità è parte integrante della strategia del Gruppo, finalizzata a generare valore non solo per i pazienti, ma anche per tutti gli *stakeholder* che interagiscono con la Società, tra cui azionisti, clienti, partner scientifici e commerciali, collaboratori e comunità locali.

Ciascuna delle componenti retributive offerte al *Management* della Società è direttamente collegata al perseguimento di questa visione strategica. La Politica in materia di Remunerazione collega il potenziale riconoscimento della remunerazione variabile ai risultati a breve e a lungo termine e garantisce che la struttura complessiva del pacchetto retributivo allinei la remunerazione del *Management* agli interessi degli azionisti.

### Fattori strategici STI

Fattori strategici	Obiettivi finanziari STI	Obiettivi strategici STI
Favorire la crescita di <i>business</i> diversificati	Ricavi Netti di Gruppo Ricavi netti delle <i>Business Unit</i>	Realizzare progetti di sviluppo della pipeline nel rispetto delle <i>milestone</i> programmate
Sostenere un alto livello di redditività	EBITDA di Gruppo EBITDA delle <i>Business Unit</i>	Progredire nell'ottimizzazione delle performance delle <i>Industrial Operations</i> attraverso lo specifico progetto relativo alle stesse
Perseguire opportunità di <i>pipeline</i> specifiche		Realizzare progetti di sviluppo della <i>pipeline</i> nel rispetto delle <i>milestone</i> programmate
Mantenere una chiara politica di allocazione del capitale		Perfezionare operazioni <i>M&amp;A/Licensing</i> e/o altre delibere del Consiglio di Amministrazione relative all'allocazione del capitale
Forte generazione di flussi di cassa e stato patrimoniale solido	Free Cash Flow di Gruppo	
Sostenibilità		Realizzare iniziative ESG per il 2026 definite dal Piano ESG

## Fattori strategici LTI

Fattori strategici	Indicatori Chiave di Performance PSU
Creazione di valore a lungo termine per gli azionisti	rTSR rispetto al <i>peer group</i> selezionato
Favorire la crescita di <i>business</i> diversificati	Ricavi Netti di Gruppo cumulativi su un budget di 3 anni
Capacità di generare liquidità e redditività	Utile Netto Rettificato di Gruppo cumulativo su un budget di 3 anni
Innovazione attraverso progetti di sviluppo interni o attraverso acquisizioni e <i>in-licensing</i> .	Ricavi cumulativi generati dai prodotti lanciati negli ultimi 5 anni in base al <i>budget</i> .

## Componenti della politica in materia di remunerazione di Recordati

### Componente retributiva

### Caratteristiche e Finalità

<p><b>Remunerazione fissa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Include tutta la retribuzione fissa annuale (ovvero retribuzione annua lorda da lavoro dipendente, retribuzione per amministratori, retribuzione per cariche speciali).</li> <li>È adeguatamente bilanciata rispetto alle componenti variabili e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione del rischio della Società.</li> <li>È allineata alle pratiche di mercato del settore farmaceutico.</li> </ul>
<p><b>STI di Gruppo</b> (Incentivazione variabile di breve termine)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>È commisurata al ruolo ricoperto, nonché alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel breve termine.</li> <li>È collegata al raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> annuali, quantitativi e/o qualitativi, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal piano strategico della Società e dalla Politica in materia di Sostenibilità.</li> <li>I pagamenti sono concepiti - in linea con la prassi di mercato - in modo da variare in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati.</li> </ul>
<p><b>LTI</b> (Piano di Performance Shares)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>È commisurata al ruolo ricoperto, nonché alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel lungo termine.</li> <li>Mira a creare valore per gli azionisti, attraverso la presenza del <i>TSR</i> relativo e un forte legame con gli obiettivi del piano strategico in termini di Utile Netto Rettificato, Ricavi Netti e Innovazione.</li> </ul>

Gli incentivi variabili supportano la strategia della Società, come illustrato di seguito:



**Obiettivi economico-finanziari:**

L'EBITDA del Gruppo, i Ricavi Netti e il Free Cash Flow per gli STI di Gruppo comprendono i risultati finanziari delle diverse attività di Recordati e quindi riflettono pienamente i risultati del Gruppo. L'Utile Netto Rettificato Cumulato e i Ricavi Netti cumulati nel piano LTI riflettono i risultati aziendali del Gruppo nell'arco di 3 anni.



**Creazione di valore per gli Azionisti:**

L'indice TSR relativo, che confronta il *Total Shareholder Return* di Recordati con un *panel* di società di pari livello, rappresenta l'obiettivo di maggior rilevanza nel nuovo piano LTI. Esso dimostra una forte volontà di allineare gli interessi degli Azionisti e quelli del *Top Management* nel lungo periodo. Ciò è ulteriormente rafforzato dall'orizzonte temporale complessivo di 5 anni (tre anni di maturazione in aggiunta a un periodo di *lockup* di due anni).



**Crescita per acquisizioni strategiche:**

L'obiettivo *Acquisition/Licensing*, assegnato all'Amministratore Delegato e ad alcuni *manager* nei loro incentivi a breve termine, supporta la strategia di acquisizione del Gruppo, che rappresenta un elemento cardine per la crescita della Società. Inoltre, esso promuove i progetti di sviluppo della *pipeline*. L'obiettivo di innovazione nel piano LTI, che si concentra sulle vendite generate dai prodotti lanciati negli ultimi cinque anni, è inoltre direttamente collegato alla strategia di acquisizione della Società e all'obiettivo ESG di rispondere alle esigenze non soddisfatte dei pazienti (si veda nel prosieguo il piano di sostenibilità di Recordati).



**Environmental, Social, and Governance (ESG):**

Gli sforzi della Società verso il coinvolgimento dei dipendenti, l'attrazione e lo sviluppo dei talenti, l'adozione di metodi di produzione più orientati alla sostenibilità ambientale, l'implementazione del progetto *Industrial Operations* per migliorare l'efficienza e l'espansione della *pipeline* per soddisfare le esigenze non soddisfatte dei pazienti attraverso attività di sviluppo e M&A sono presenti anche negli incentivi a breve o a lungo termine, per evidenziare l'importanza delle questioni ambientali, sociali e di *governance* nelle priorità e nelle attività della Società.

### 3.1.1 Il Piano di Sostenibilità di Recordati

Il Piano di Sostenibilità del Gruppo Recordati, definito in coerenza con la doppia analisi di materialità svolta, si focalizza su cinque aree prioritarie: responsabilità verso i pazienti, attenzione alle persone, protezione ambientale, approvvigionamento responsabile, ed etica e integrità. È uno strumento fondamentale per condividere con gli *stakeholder* il percorso futuro e rappresenta l'espressione delle ambizioni del Gruppo e quello su cui vuole impegnarsi per contribuire ad uno sviluppo sostenibile e responsabile. In una logica di miglioramento continuo, il Piano prevede un monitoraggio e un aggiornamento periodico. Gli obiettivi inclusi nel Piano sono stati aggiornati per il 2026: sono stati aggiunti nuovi obiettivi o alcuni sono già stati raggiunti.

## IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Il Piano di Sostenibilità è lo strumento per condividere con gli stakeholder il percorso futuro del Gruppo: rappresenta l'espressione delle ambizioni di Recordati e quello su cui vuole impegnarsi per contribuire ad uno sviluppo sostenibile e responsabile. Crescita, sfidanti risultati aziendali e sostenibilità non sono in antitesi: al contrario, Recordati crede che l'agire responsabile e la creazione di valore condiviso contribuiscano al successo di lungo periodo dell'Azienda.

Il Piano di Sostenibilità si focalizza su 5 aree prioritarie: Responsabilità verso i pazienti, Attenzione alle persone, Protezione ambientale, Approvvigionamento responsabile, Etica e integrità.



#### Responsabilità verso i pazienti

Guidati dalla nostra purpose "Unlocking the full potential of life", puntiamo a migliorare la salute e la qualità della vita delle persone. Siamo da sempre convinti che la salute e l'opportunità di vivere la vita al meglio siano un diritto, non un privilegio.

Vogliamo offrire alle persone la possibilità di essere la versione migliore di sé stesse, che siano affette da una patologia comune o da una malattia rara, dando accesso a cure mediche accessibili e innovative.



#### Attenzione alle persone

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro, dove ognuno possa esprimere il proprio talento. Le Persone sono il nostro patrimonio più importante e per questo riconosciamo e valorizziamo il ruolo che ognuno gioca per il successo del nostro business.

Vogliamo creare valore condiviso e contribuire positivamente allo sviluppo sostenibile dei territori in cui operiamo, consapevoli dell'importanza del dialogo, della collaborazione e del rispetto della collettività.



#### Protezione ambientale

Migliorare la salute delle persone è alla base della nostra purpose ma siamo consapevoli che benessere e salute delle generazioni presenti e future e salute del pianeta sono strettamente interconnessi.

Vogliamo, quindi, agire consapevolmente, impegnandoci a preservare le risorse naturali, la biodiversità e contribuire alla lotta al cambiamento climatico, attraverso la minimizzazione degli impatti sull'ambiente.



#### Approvvigionamento responsabile

Vogliamo costruire relazioni basate su trasparenza e fiducia con i fornitori e partner strategici. Ci impegniamo a promuovere costantemente il rispetto degli aspetti etici, ambientali e sociali lungo tutta la catena del valore.



#### Etica e integrità

L'Integrità per noi non è negoziabile. Esercitiamo la nostra leadership dando il buon esempio e il nostro agire quotidiano è orientato dai principi di correttezza e trasparenza.



Il Piano di sostenibilità, definito in coerenza con l'analisi di doppia rilevanza, evidenzia anche il contributo al raggiungimento di 10 dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030, gli obiettivi comuni di sviluppo sostenibile sottoscritti dai paesi membri dell'ONU, che tracciano un percorso di collaborazione e responsabilità per affrontare le complesse sfide attuali.

Informazioni complete sul Piano di Sostenibilità di Recordati sono disponibili nella relazione annuale 2025 pubblicata sul sito della Società.

La Politica in materia di Remunerazione di Recordati è allineata al Piano di Sostenibilità. I principali obiettivi sociali e ambientali del Piano di Sostenibilità relativi alla responsabilità verso i pazienti, all'attenzione alle persone, alla protezione ambientale (compreso il cambiamento climatico), all'etica e all'integrità e all'approvvigionamento responsabile sono integrati negli obiettivi strategici del Gruppo STI del CEO. Analogamente, tali obiettivi di natura sociale e ambientale (incluso il cambiamento climatico), che supportano l'attuazione del Piano stesso, sono incorporati negli obiettivi STI di altri *Manager* del Gruppo.

### 3.1.2 Compensi dei dipendenti

I principi fondamentali della Politica in materia di Remunerazione di Recordati si applicano anche a tutti i dipendenti. In funzione del ruolo ricoperto i dipendenti della Società possono essere destinatari di un sistema di incentivazione a breve termine o di un incentivo alle vendite. Per gli incentivi a breve termine, gli indicatori finanziari applicati sono simili agli Indicatori Chiave di Performance dell'STI di Gruppo dei Dirigenti. Anche i *team* di *senior management* e di *leadership* di tutto il mondo beneficiano dello stesso piano di incentivazione a lungo termine riservato ai *Manager*. La Società effettua annualmente un'analisi di benchmark di mercato delle remunerazioni dei suoi dipendenti al fine di garantirne la competitività. Alla base della revisione annuale del merito risiedono tre principi cardine: la meritocrazia e la retribuzione basata sulla *performance*, la competitività di mercato per garantire la fidelizzazione e l'equità retributiva. Tra gli impegni principali della Direzione Risorse Umane figurano iniziative in materia di:

- *Diversity & Inclusion*, con un'attenzione particolare al *gender gap* e alla rappresentanza di genere;
- approccio coerente ed equo alla remunerazione nella Sede centrale e nelle Controllate, allineato ai principi della Politica in materia di sostenibilità.
- indennità, *benefit* e politiche di *welfare* conformi agli obblighi di legge locali e che riflettano le prassi di mercato;
- opportunità di formazione e sviluppo per sviluppare nuove competenze, focus su salute e sicurezza e attività di *engagement*.

Ulteriori informazioni sono disponibili nel Bilancio consolidato non finanziario sul sito web della Società.

## 3.2 Principi e criteri alla base della Politica

I principi alla base della Politica in materia di Remunerazione sono i seguenti:

- favorire il perseguimento del successo sostenibile della Società;
- prevedere un bilanciamento tra la componente fissa e le componenti variabili in funzione delle responsabilità assegnate, garantendo l'allineamento con gli obiettivi strategici e la gestione dei rischi, e prevedendo che la remunerazione variabile rappresenti una parte significativa;
- prevedere soglie e limiti massimi per tutte le componenti variabili, collegandoli a obiettivi di *performance* misurabili, qualitativi e quantitativi, finanziari e non finanziari che creano valore per gli azionisti nel breve e nel lungo periodo;
- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave per garantire la continuità aziendale.

## 3.3 Principi Generali della Politica in materia di Remunerazione 2026

Consiglio di Amministrazione: la retribuzione per gli Amministratori è stata fissata per il mandato 2025-2027, in seguito a un'analisi di *benchmark* del *peer group* selezionato dalla Società e considerando la complessità e la portata del ruolo. Gli elementi principali della presente Politica in materia di Remunerazione sono stati sottoposti all'approvazione dell'Assemblea Annuale degli Azionisti del 2025.

I punti chiave della Politica in materia di Remunerazione includono:

- compensi per gli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti in linea con le loro cariche in seno al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati, con un compenso differenziato per i Presidenti dei Comitati;
- una remunerazione fissa per il Presidente del Consiglio di Amministrazione adeguata al ruolo svolto;
- un adeguato bilanciamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra:
  - una componente fissa, congrua rispetto alle deleghe e responsabilità attribuite;
  - una componente variabile collegata a obiettivi misurabili che sono in linea con il Piano Strategico del Gruppo, premiando la performance sia a breve che a lungo periodo.

## 3.4 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In questa sezione sono evidenziate le caratteristiche principali della attuale Politica in materia di Remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

### 3.4.1 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

#### Remunerazione determinata dall'Assemblea degli Azionisti

Il Consiglio di Amministrazione di Recordati è composto da Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi. Gli Amministratori Non Esecutivi ricevono una remunerazione annua fissa, in linea con l'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance, che scoraggia la remunerazione basata sulla *performance*. Per il mandato 2025-2027, questa remunerazione è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, per il Consiglio di Amministrazione di nuova nomina, sulla base della proposta avanzata dall'azionista di controllo nella somma pari a €65.000, in base alla raccomandazione formulata dal Consiglio di Amministrazione.

#### Compenso per il ruolo di Amministratore

Compensi ex art. 2389, comma 1, cod. civ.	€ 65.000
---	----------

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico oltre ad una copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi.

#### Compenso per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito due comitati di Amministratori indipendenti: il Comitato per la Remunerazione e le Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Per il mandato 2025-2027, il compenso annuale degli Amministratori per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione l'8 maggio 2025, sentito il parere del Collegio Sindacale, ed è così composto: €35.000 a titolo di compenso aggiuntivo per il Presidente del Comitato Rischi, Controllo e Sostenibilità, e €25.000 a titolo di compenso aggiuntivo per ciascuno degli altri due membri di tale Comitato; €30.000 a titolo di compenso aggiuntivo per la Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e €20.000 a titolo di compenso aggiuntivo per ciascuno degli altri due membri del Comitato. La remunerazione è allineata alla mediana del *peer group* selezionato (il *peer group* utilizzato per tutti i ruoli di *governance* è descritto nel paragrafo successivo sulla remunerazione del Collegio Sindacale).

Tale decisione resterà in vigore fino a quando il nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato per il mandato 2028-2030, determinerà la nuova configurazione dei comitati e la relativa remunerazione.

Comitato per la Remunerazione e le Nomine		Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	
Presidente	€ 30.000	Presidente	€ 35.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 25.000

### 3.4.2 Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione annuale dei Componenti del Collegio Sindacale è composta dalla sola componente fissa, commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi. La remunerazione dell'attuale Collegio Sindacale, in carica fino all'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Bilancio 2025, è stata stabilita dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023 a seguito di una raccomandazione del Consiglio di Amministrazione. La remunerazione approvata dall'Assemblea è stata pari a €70.000 per il Presidente e a €50.000 per i Sindaci.

Un nuovo Collegio sindacale sarà nominato all'Assemblea Generale Annuale del 29 aprile 2026. Mercer ha condotto un'analisi comparativa sulla remunerazione del Collegio sindacale delle società quotate. Il *peer group* per il ruolo di *governance*, descritto di seguito, è quello utilizzato anche per il *benchmarking* della remunerazione degli amministratori della Società. Si tratta principalmente di società quotate che operano nel settore industriale con dimensioni o complessità simili a quelle di Recordati (per lo più appartenenti al FTSE MIB).

<b>Peer group</b>	
Amplifon	Pirelli & C.
Diasorin	Poste Italiane
Erg	Prysmian
Inwit	Saipem
Italgas	Snam
Leonardo	Telecom Italia
Nexi	Terna

L'analisi di *benchmark* mostra che la retribuzione annuale del Presidente e dei Membri del Collegio Sindacale di Recordati si posiziona in linea con il primo quartile del mercato. Sulla base di tale analisi, il Consiglio di Amministrazione raccomanda un aumento di circa il 7% della remunerazione fissa sia del Presidente che dei Sindaci, al fine di allineare maggiormente i loro compensi alla mediana del gruppo di *benchmark*, tenendo conto delle specificità aziendali e dei requisiti del carico di lavoro. Le cifre indicate di seguito saranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea Generale del 29 aprile 2026.

#### **Collegio Sindacale**

<b>Presidente</b>	€ 75.000
<b>Sindaco</b>	€ 53.500

### **3.5 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione riceve una remunerazione annua fissa che si aggiunge al compenso da Amministratore.

Per il mandato 2025-2027, la proposta attuale del Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente è stata approvata il 18 marzo 2025, confermando l'importo invariato, sentito il parere del Collegio Sindacale:

#### **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

<b>Compensi ex art. 2389, comma 1</b>	€ 65.000
<b>Compensi ex art. 2389, comma 3</b>	€ 240.000
<b>Totale Remunerazione</b>	<b>€ 305.000</b>

### **3.6 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi**

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si articola in una componente fissa, una variabile di breve periodo (Piano di incentivazione STI del Gruppo) e una variabile di lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 2025 include Amministratori Esecutivi a cui non sono conferiti poteri di delega individuali in seno a Recordati, ma che sono identificati quali esecutivi ai sensi delle disposizioni del Codice di *Corporate Governance* in quanto ricoprono posizioni manageriali (che riguardano anche la Società) in società capogruppo e /o società del Gruppo CVC. La presente Politica in materia di Remunerazione non prevede alcuna remunerazione speciale per questi Amministratori Esecutivi, in linea con il passato.

#### **3.6.1 Riferimenti di mercato e peer group**

##### ***Benchmark retributivo per l'Amministratore Delegato***

Il peer group rimane composto da 13 aziende farmaceutiche europee comparabili a Recordati in termini di fatturato, numero di dipendenti e capitalizzazione di mercato e include due aziende italiane nel settore della tecnologia medica per mantenere un collegamento con il mercato italiano.

Sono state apportate modifiche minime al *peer group* per la politica in materia di remunerazione 2026, al fine di

mantenere la comparabilità in termini di dimensioni e/o di area di attività: Indivior e Hikma sono stati rimossi dal gruppo di riferimento - a causa delle differenze significative nelle dimensioni e nel modello aziendale - e sostituiti con Galderma e Genmab. Questo *panel* è quasi identico al *peer group* TSR di Recordati, che comprende un'altra società, BioMarin.

<b>Peer group</b>	
Alk Albelo	H.Lundbeck
Almirall	Ipsen
Amplifon	Jazz Pharmaceuticals
Diasorin	Orion
Galderma	Swedish Orphan Bio
Genmab	UCB
Grifols	

I risultati dell'analisi di *benchmark* per le diverse componenti retributive sono di seguito illustrati.

### 3.6.2 Componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è commisurata ai compiti e alle responsabilità assegnati. Coerentemente con il Codice di *Corporate Governance*, tale remunerazione fissa è adeguatamente bilanciata rispetto alle componenti variabili e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto anche delle caratteristiche del settore in cui la Società opera ed è quotata. È previsto che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva; essa rappresenta il 68% del *pay mix a target* ai dati di mercato per ruoli analoghi, come dimostrato dall'analisi di *benchmark*.

L'attuale remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato consiste in uno stipendio base di €640.000, un compenso per gli obblighi di non concorrenza di €300.000 e un compenso da Amministratore di €65.000, approvato dagli Azionisti nell'aprile 2025 per il nuovo mandato 2025-2027.

Il Consiglio di amministrazione non ha proposto alcuna proposta di aumento della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e non ha proposto alcuna modifica alle percentuali target di STI e LTI per il 2026.

Di seguito sono riportati gli elementi di cui si compone la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato per il 2026, previa approvazione degli Azionisti:

<b>Amministratore Delegato</b>	
Compensi ex art. 2389, comma 1	€ 65.000
Compensi ex art. 2389, comma 3	€ 640.000
Compenso per obblighi di non concorrenza	€ 300.000
<b>Totale Remunerazione</b>	<b>€ 1.005.000</b>

### 3.6.3 Componente variabile a breve termine (STI di Gruppo)

La componente variabile a breve termine per l'Amministratore Delegato è strutturata come un sistema di incentivazione con obiettivi chiaramente definiti e misurabili (STI di Gruppo). Viene corrisposto un bonus in contanti al raggiungimento degli obiettivi finanziari annuali, ossia EBITDA del Gruppo, Ricavi Netti del Gruppo e Free Cash Flow e degli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Tutti gli obiettivi vengono valutati in base a parametri e pesi prestabiliti.



Tra gli obiettivi finanziari, l'indicatore EBITDA del Gruppo funge da *circuit breaker*: il mancato raggiungimento della soglia di *performance* prevista comporta la perdita dell'intero bonus, indipendentemente dai risultati ottenuti in uno qualsiasi degli altri indicatori. Questo meccanismo è applicato anche nell'STI di Gruppo di tutti i *senior manager* della Società. Considerato il ruolo dell'EBITDA quale indicatore chiave della capacità di generare liquidità e della crescita redditizia, il *circuit breaker* assicura che i versamenti degli incentivi a breve termine siano direttamente collegati alla performance finanziaria effettiva, garantendo così l'allineamento degli interessi del *Management* e degli Azionisti.

## OBIETTIVI STI DI GRUPPO 2025 - AMMINISTRATORE DELEGATO

La componente STI dell'Amministratore Delegato rappresenta, a livello di obiettivo, il 90% della sua remunerazione fissa. L'analisi di *benchmark* ha mostrato che questo obiettivo STI in % è appena al di sotto della mediana, mentre l'opportunità massima è compresa tra la mediana e il 75° percentile, in linea con il principio della remunerazione per la *performance*.

La tabella seguente, soggetta all'approvazione della presente Politica in materia di Remunerazione da parte dell'AGA del 2026, mostra la struttura dei pagamenti per i diversi livelli di *performance* tra obiettivi finanziari e strategici, nonché il pagamento in percentuale della remunerazione fissa per i diversi livelli di *performance*.

**Circuit breaker:** Il *payout* viene calcolato in base alle tabelle riportate di seguito solo se l'EBITDA di Gruppo => 95% del budget.

	Obiettivi	Peso	Soglia	Obiettivo	Massimo
<b>Economici e finanziari</b>					
	EBITDA di Gruppo	30%	<i>Budget</i> -5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +5%
	Ricavi Netti di Gruppo	20%	<i>Budget</i> -2,5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +2,5%
	Free Cash Flow di Gruppo	10%	<i>Budget</i> -5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +5%
<b>Strategici</b>					
	<i>Acquisitions/ Licensing</i>	15%	L'obiettivo è legato alla sottoscrizione di operazioni di <i>M&amp;A/Licensing</i> . Il risultato è calcolato in relazione al valore in milioni di € delle vendite attuali/del picco di vendite raggiunto.		
	Sviluppo <i>Pipeline</i>	12,5%	Questo obiettivo misura il raggiungimento di alcune milestone rilevanti per lo sviluppo della <i>pipeline</i> .		
	Evoluzione organizzativa	7,5%	Nell'ambito di questa categoria di obiettivi figurano gli obiettivi rilevanti di efficacia organizzativa, al fine di garantire la prontezza per il futuro.		
	Raggiungimento di iniziative ESG per il 2026 come da piano ESG	5%	L'obiettivo è legato al raggiungimento di alcune <i>milestone</i> rilevanti riguardanti la responsabilità verso i pazienti, attenzione alle persone, la protezione ambientale, l'etica e l'integrità, e l'approvvigionamento responsabile.		
<b>Totale</b>		<b>100%</b>			
<b>Payout Opportunity in % del Target STI</b>			<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>150%</b>
<b>Payout opportunity in % della remunerazione fissa</b>			<b>45%</b>	<b>90%</b>	<b>135%</b>

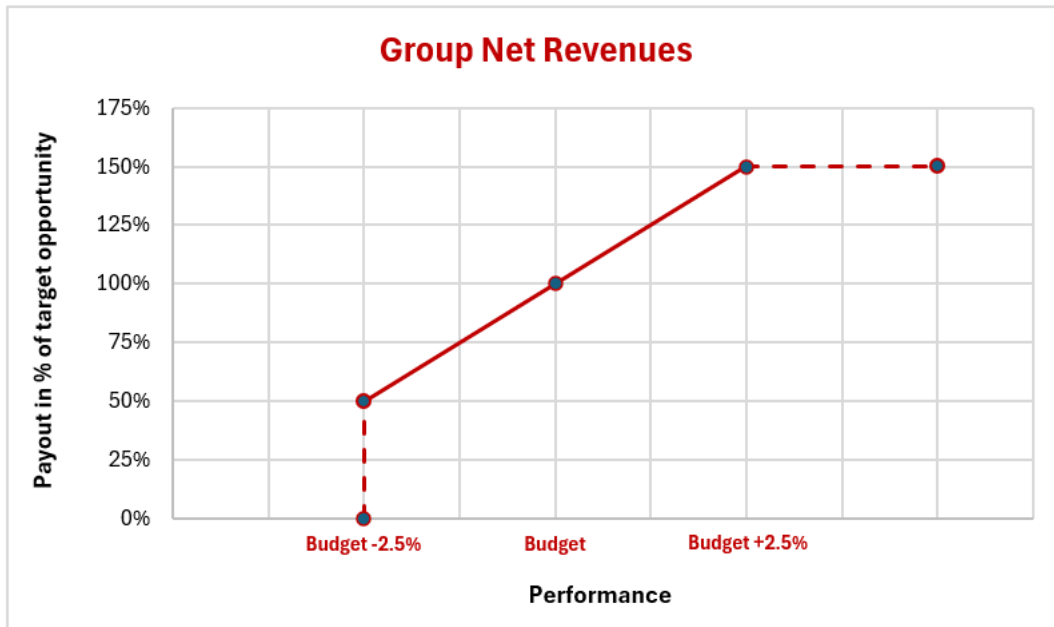
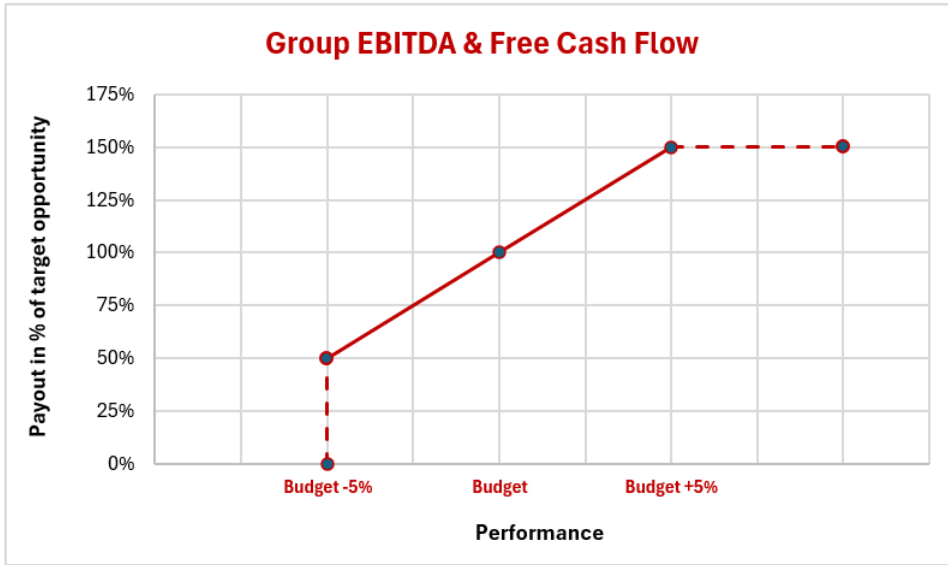
La Società si riserva il diritto di non divulgare gli indicatori di *performance* previsionali, in quanto considera queste informazioni riservate e commercialmente sensibili.

La Sezione 2 sulla remunerazione corrisposta riporta una spiegazione dei livelli di raggiungimento dei diversi obiettivi.

I *payout* effettivi degli STI vengono confermati all'approvazione del bilancio da parte del Consiglio di amministrazione, che deve dimostrare il raggiungimento di almeno il 95% dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo e che tutti gli altri obiettivi, compresi quelli strategici, sono stati debitamente valutati. Il Consiglio di Amministrazione potrà, previo parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine<sup>5</sup>, valutare il raggiungimento di tali obiettivi al netto di elementi straordinari significativi, qualora ciò sia opportuno, in via equitativa.

Le curve di prestazione variano a seconda degli obiettivi. I grafici della pagina successiva illustrano le opportunità target dell'Amministratore Delegato sulla base degli obiettivi finanziari di EBITDA, Free Cash Flow e Ricavi Netti di Gruppo.

<sup>5</sup> In quanto Comitato responsabile delle Operazioni con Parti Correlate, come previsto dalla Procedura di Gruppo pertinente quando le attività si riferiscono alla remunerazione dell'Amministratore Delegato (considerato una parte correlata).



Per l'Amministratore Delegato, il restante 40% dell'STI di Gruppo si riferisce a obiettivi strategici: obiettivi di *acquisition/licensing*, con il raggiungimento del progresso della *pipeline* e i miglioramenti nella struttura organizzativa nonché il completamento di specifiche iniziative ESG per il 2026, la cui curva di incentivazione è illustrata nel grafico seguente:



In caso di *overperformance* si applica un *payout* massimo o un massimale, che per l'Amministratore Delegato è pari al 135% della sua remunerazione fissa (ovvero il 150% della sua *target opportunity*)

La tabella che segue riassume i potenziali *payout* STI per l'Amministratore Delegato in funzione dei diversi livelli di performance:

	Soglia	Target	Massimo
<b>Amministratore Delegato</b>	€ 452.250	€ 904.500	€ 1.356.750

La componente variabile di breve termine da corrispondere all'Amministratore Delegato è pari a € 1.356.750 lordi annui in caso di raggiungimento delle *performance* complessive massime. Il pagamento minimo per la componente variabile di breve termine è pari a 0.

Il pagamento del bonus non prevede alcun meccanismo di differimento, in linea con la prassi di mercato al di fuori del settore finanziario in Italia. Il programma STI di Gruppo è già significativamente impegnativo e comprende un *circuit breaker*, l'EBITDA di Gruppo, un obiettivo finanziario a cui contribuisce l'intera organizzazione, senza che una singola persona possa incidere in via esclusiva su tale conseguimento. L'STI di Gruppo è inoltre soggetto a una clausola di *Claw-back*, come descritto nel paragrafo successivo. Infine, il piano di incentivi a lungo termine rappresenta una parte significativa della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale remunerazione è per sua natura differita e ciò è ulteriormente rafforzato da un meccanismo di *lock-up* di due anni per l'Amministratore Delegato e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, la Società si riserva il diritto, entro 5 anni dal pagamento dell'STI e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere all'Amministratore Delegato la restituzione del premio già erogato (c.d. "*clawback*"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti e/o connotati da colpa grave del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, e/o del Codice Etico e/o di norme aziendali;
- erogazione del bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

Questa *Claw-back* si applica anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### 3.6.4 Componente variabile a lungo termine (LTI)

Una componente rilevante della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato è fornita attraverso un meccanismo di compensazione a lungo termine, incentrato sulla creazione sostenibile di valore per gli azionisti e gli *stakeholder* attraverso *performance share*.

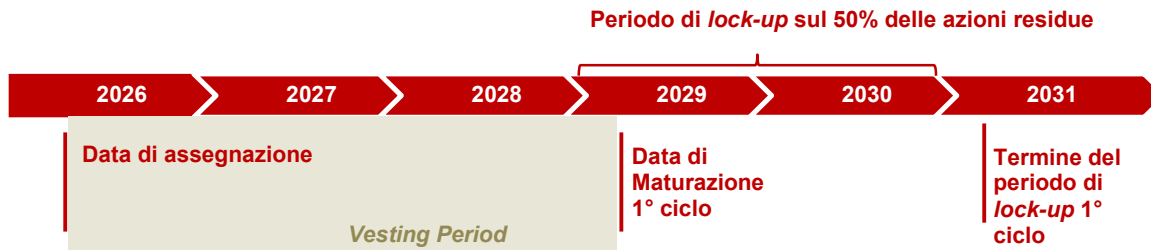
All'Assemblea Generale del 29 aprile 2026, gli Azionisti saranno chiamati ad approvare il nuovo Piano di *Performance Share* 2026-2028. Previa approvazione, questo piano concederà ai beneficiari - tra cui l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i *senior manager* della società - il diritto di ricevere gratuitamente un certo numero di azioni della Società dopo un periodo di maturazione di tre anni, in base al raggiungimento di quattro diversi obiettivi di performance.

Si prevede che i diritti saranno concessi annualmente in tre cicli a partire dal 2026, 2027 e 2028. L'entità della concessione varia in base all'importanza e all'impatto aziendale di ciascun ruolo. In base ai risultati di performance, il numero massimo di azioni può arrivare fino al 175% dei diritti inizialmente assegnati. I diritti maturano sulle azioni tre anni dopo la data di assegnazione.

La tabella seguente illustra l'opportunità dell'Amministratore Delegato in relazione ai diritti che matureranno alla conclusione del periodo di maturazione. Per il 2026, il Consiglio di Amministrazione non propone alcun aumento in % del target LTI. L'analisi di *benchmarking* indica che l'obiettivo in % LTI è compreso tra il 1° quartile e la mediana, mentre l'opportunità massima è allineata alla mediana del *peer group*.

	Soglia	Target	Massimo
<b>Payout Opportunity in % del Target LTI</b>	50%	100%	175%
<b>Payout Opportunity in % della remunerazione fissa</b>	60%	120%	210%

Si riporta di seguito la previsione della tempistica del Piano di *Performance Share* 2026-2028 per il 1° ciclo di assegnazione, soggetto all'approvazione del piano da parte degli Azionisti alla prossima Assemblea Annuale:



Per elaborare il nuovo piano, è stata svolta un'ampia attività di *benchmarking*, prendendo in esame sia le società quotate in Italia che le pratiche delle aziende farmaceutiche in tutta Europa. I diversi elementi esaminati in dettaglio comprendono il tipo di veicolo utilizzato, la durata dei periodi di maturazione e di *performance*, il tipo di indicatori di *performance* utilizzati, il loro peso relativo, le curve di *performance*, i *payout* massimi e minimi, nonché la prevalenza di linee guida sulla partecipazione azionaria o di periodi di *lock-up* per i Dirigenti.

Questa analisi di mercato ha mostrato che le PSU sono il veicolo prevalente e che la durata più comune per i periodi di *performance* e di maturazione è di tre anni. Il piano LTI 2023-2025 consisteva in PSU con periodi di *performance* e di maturazione di tre anni, e questo rimarrà invariato nel nuovo piano.

A seguito di un'attenta analisi delle pratiche LTI dei *peer group*, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deciso di aggiungere una metrica e di rivedere le ponderazioni assegnate a ciascun indicatore di *performance*. Il piano LTI è concepito per premiare il successo sostenibile e la creazione di valore a lungo termine, nonché per sostenere gli obiettivi di *retention*. Sono state prese in considerazione anche le aspettative degli investitori istituzionali e dei rappresentanti.

Le quattro misure di *performance* previste sono le seguenti:

Obiettivi	Peso
TSR rispetto al <i>peer group</i>	40%
Ricavi Netti di Gruppo (cumulato)	20%
Utile Netto Rettificato di Gruppo (cumulato)	20%
Innovazione (vendite realizzate con prodotti lanciati negli ultimi cinque anni).	20%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Gli indicatori sono indipendenti l'uno dall'altro.

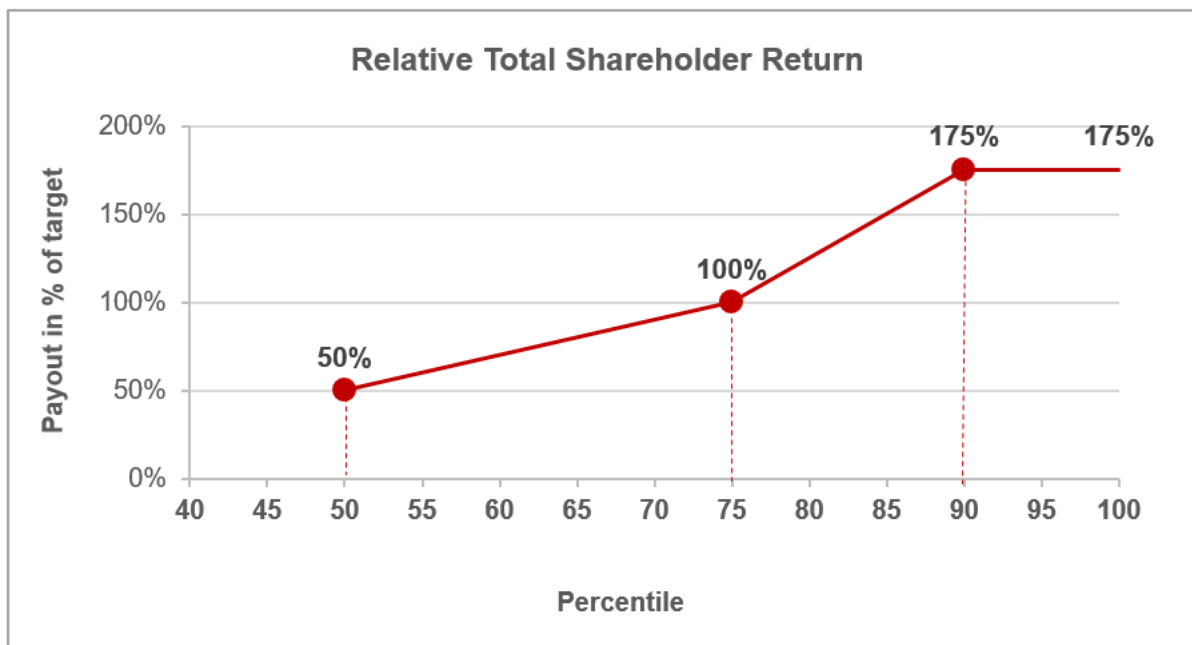
#### rTSR

Nel piano precedente l'rTSR aveva una ponderazione del 33,3%; la ponderazione è stata aumentata al 40%, poiché questa misura di *performance* è molto diffusa e favorisce un forte allineamento tra gli interessi del Management e quelli degli Azionisti. Il gruppo di confronto del TSR è stato leggermente rivisto rispetto al piano PSU 2023-2025, e, nel nuovo piano, comprende quattordici società rispetto alle undici precedenti, una dimensione in linea con la prassi di mercato. Pharming è stata rimossa dal precedente panel e sostituita con BioMarin, le cui dimensioni e presenza geografica meglio corrispondono a quelle di Recordati. Inoltre, sono stati aggiunti Alk Albelo, Galderma e Genmab. Il *peer group* rispecchia in larga misura il gruppo di confronto degli Amministratori Delegati, con l'eccezione di BioMarin, che non è stata inclusa nel *benchmark* della remunerazione degli Amministratori Delegati in quanto ha sede negli Stati Uniti.

Gruppo di confronto TSR	
Alk Albelo	Grifols
Almirall	Ipsen
Amplifon	Jazz Pharmaceuticals
BioMarin	Lundbeck
Diasorin	Orion
Galderma	Sobi
Genmab	UCB

Per ogni periodo di *performance*, il TSR di Recordati viene confrontato con il TSR di ogni società del gruppo di

confronto. Non è dovuto alcun *payout* se il TSR di Recordati non raggiunge la mediana del *peer group*. La curva di performance rTSR riflette la prassi di mercato sia in Italia che nel settore farmaceutico.

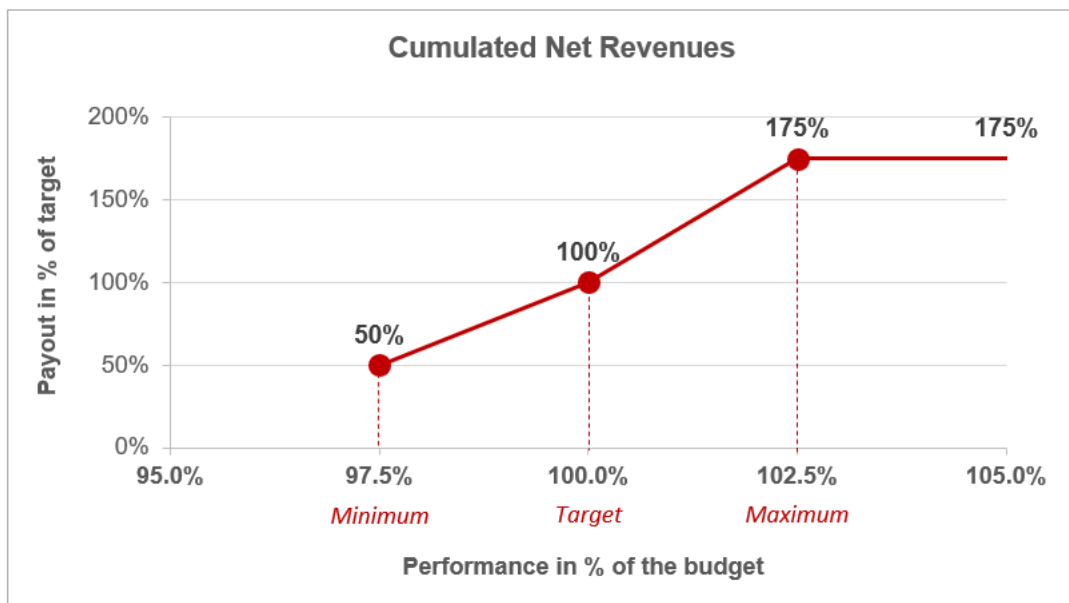


Sono incluse tre misure di *performance* aggiuntive: i Ricavi Netti di Gruppo cumulati, l'Utile Netto Rettificato Cumulato, già presenti nel piano 2023-2025 e un indicatore di innovazione, che rappresenta una novità. Per ciascuno di tali indicatori, non è previsto alcun *payout* se non viene raggiunta una soglia di *performance*.

#### Ricavi Netti di Gruppo (cumulato)

Gli obiettivi dei Ricavi Netti di Gruppo sono direttamente correlati all'ambiziosa strategia di crescita della Società. Trattandosi di un indicatore così importante per Recordati, è l'unico indicatore di *performance* chiave presente sia nei piani STI che nei piani LTI. La sovrapposizione tra i programmi LTI e STI del Gruppo è stata ridotta dal 66,6% al 20%.

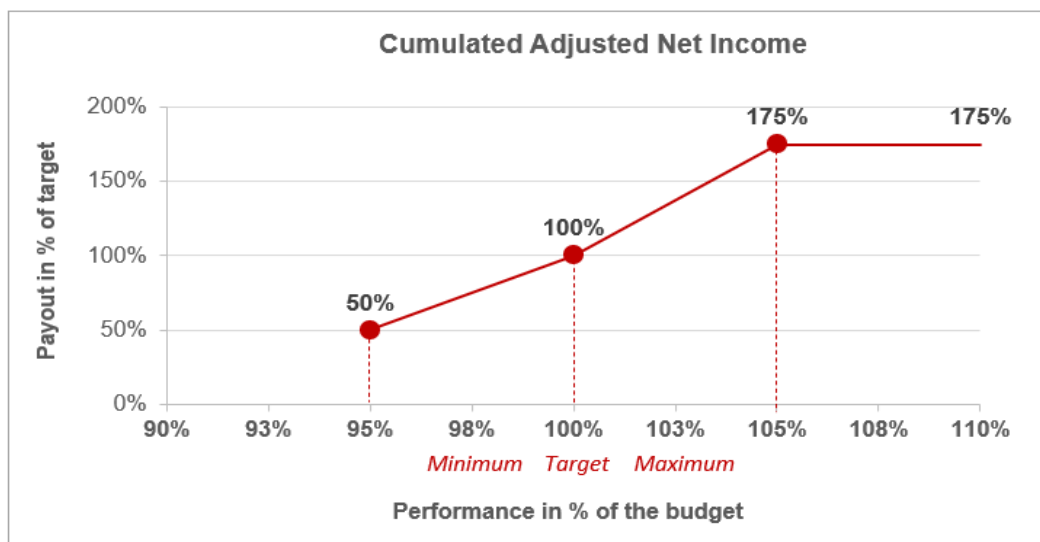
Non è stata apportata alcuna modifica alla precedente curva di *performance*. La soglia rimane a -2,5% rispetto all'obiettivo e il *payout* massimo è fissato a +2,5%.



#### Utile Netto Rettificato di Gruppo (cumulato)

L'Utile Netto Rettificato di Gruppo è una misura affidabile della *performance* sostenibile, in quanto si concentra sulla redditività di base e ricorrente.

Il corridoio di *performance* è compreso tra -5% e +5% dell'obiettivo: se il risultato è inferiore di oltre il 5% all'obiettivo, non matureranno diritti per questo criterio di *performance*. Il limite massimo è fissato al +5% dell'obiettivo.



#### Innovazione (cumulata)

L'innovazione è fondamentale nell'industria farmaceutica ed è un elemento centrale della strategia di crescita di Recordati. La Società sottolinea lo sviluppo continuo di prodotti farmaceutici innovativi, sia attraverso la ricerca interna che attraverso acquisizioni o accordi di sviluppo, al fine di promuovere trattamenti innovativi, migliorare i risultati terapeutici o soddisfare esigenze non soddisfatte dei pazienti.

Data la sua importanza strategica, è stato aggiunto un obiettivo di innovazione al piano LTI 2026-2028, soggetto all'approvazione del Piano da parte degli Azionisti in occasione dell'Assemblea Generale del 2026. L'indicatore di *performance* relativo all'innovazione misurerà i ricavi cumulativi attribuibili ai prodotti lanciati negli ultimi cinque anni prima dell'inizio del periodo di *performance*. Il lancio di un prodotto include il lancio di un prodotto acquisito o per il quale si possiede la licenza, il lancio di una nuova indicazione terapeutica per un prodotto esistente o il lancio di un prodotto esistente in un nuovo mercato geografico. All'inizio di ogni periodo di *performance*, il Comitato per

la Remunerazione e le Nomine e il Consiglio di Amministrazione approveranno un elenco di prodotti. Questo indicatore sottolinea sia l'importanza delle attività di acquisizione e di *licensing* che dei progetti di sviluppo della *pipeline*. Inoltre, lo stesso contribuisce direttamente alla Responsabilità verso i pazienti, che rappresenta una delle cinque aree prioritarie del Piano di Sostenibilità della Società.

La curva di *performance* dei KPI relativi all'innovazione è identica alla curva di *performance* dei Ricavi Netti cumulati illustrata per i Ricavi Netti di Gruppo. La soglia è fissata a -2,5% in relazione al *target* e il *payout* massimo è fissato al +2,5%.

Recordati è una Società molto attiva sul fronte delle acquisizioni. Per i tre Indicatori Chiave di *Performance* finanziaria, gli obiettivi vengono riconfermati all'inizio di ogni esercizio. Le rettifiche sono state storicamente applicate per includere i ricavi aggiuntivi, l'utile netto o le vendite previste dalle ultime acquisizioni o attività di *licensing* e si prevede che questa tendenza continuerà.

### **Lock up, Malus e Claw-back**

Il Piano impone inoltre ai beneficiari qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche di detenere continuamente un numero di azioni pari al 50% delle azioni residue a seguito della vendita delle azioni effettuata per far fronte al pagamento degli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali – sino alla fine del ventiquattresimo mese successivo alla relativa data di maturazione.

La Società si riserva il diritto di ritirare, in tutto o in parte, l'Assegnazione dei Diritti ("Malus") o di recuperare ("Claw back") le azioni entro cinque anni dalla data di maturazione, indipendentemente dalla prosecuzione del rapporto di lavoro, se:

- il beneficiario agisca con dolo o colpa grave a danno del Gruppo;
- siano violate in modo grave e intenzionale le leggi, il Codice Etico e/o le norme societarie;
- la maturazione dei diritti si basi su dati che in seguito risultino errati o dolosamente alterati.
- in caso di vendita delle azioni, la Società può compensarne il valore con una remunerazione o un'indennità di fine rapporto.

La clausola Malus e *Claw-back* si applicherà a tutti i beneficiari del piano LTI, previa approvazione dell'assemblea degli azionisti.

Per maggiori informazioni, è possibile consultare la sezione *Governance* del sito web della Società: <https://recordati.com/governance-remuneration/>

## 3.7 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) si intendono i dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Oltre all'Amministratore Delegato, le seguenti persone sono qualificate dal Consiglio di Amministrazione come Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- CFO
- Executive VP Specialty and Primary Care Business Unit;
- Executive VP Rare Disease Business Unit.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche includono i *manager* che hanno una connessione più stretta con il *core business* con una maggiore responsabilità nelle attività di Gruppo.

La loro Politica in materia di Remunerazione collega parte della loro remunerazione al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* misurabili, sia finanziari che non finanziari, in linea con gli obiettivi strategici di lungo periodo finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, in conformità con il Codice di *Corporate Governance*.

In Italia, l'impiego di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le aziende produttrici di beni e servizi. Per coloro che sono impiegati in società controllate estere, si applicano le normative locali e i contratti collettivi pertinenti. In Italia sono applicabili anche i *benefit* di livello dirigenziale.

Il *Benchmarking* Retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene effettuato ogni anno al fine di garantire la competitività del mercato. Il *peer group* utilizzato è molto simile al *panel* utilizzato per la remunerazione dell'Amministratore Delegato. La proposta di Politica in materia di Remunerazione per i dirigenti con responsabilità strategiche per il 2026 include un aumento del 4% della remunerazione fissa per chi è in carica, per allinearsi al mercato. I risultati dell'analisi di benchmarking indicano che le opportunità di incentivi a breve termine e di incentivi a lungo termine per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano generalmente in linea con la mediana; pertanto, non sono proposte modifiche ai relativi livelli di incentivazione. Il Chief Financial Officer, entrato in Recordati il 1° gennaio 2026, presenta una remunerazione fissa ampiamente allineata alla mediana di mercato e riceve le stesse opportunità di target STI e LTI degli altri due Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### 3.7.1 Componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), vale a dire la retribuzione annuale garantita contrattualmente, per tutte le posizioni di vertice viene monitorata ogni anno come sopra indicato.

Le variazioni nel tempo della componente fissa della remunerazione sono attuate tenendo conto della crescita del ruolo, del livello di performance nel tempo e di eventuali gap salariali rispetto ai livelli retributivi del mercato di riferimento.

### 3.7.2 Componente variabile a breve termine (STI)

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Recordati beneficiano dello stesso piano di incentivazione a breve termine (STI di Gruppo) dell'Amministratore Delegato. Gli obiettivi di *performance* assegnati sono calibrati in funzione delle rispettive aree di responsabilità. L'opportunità di incentivazione *target* rappresenta il 60% della remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



## OBIETTIVI STI DI GRUPPO 2026 – DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Di seguito sono riportate alcune tabelle che illustrano i tre obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per il Piano STI di Gruppo; non sono state proposte modifiche alle opportunità *target*, alla struttura complessiva né ai pesi rispetto al 2025. L'opportunità massima di STI prevista dal piano è pari al 90% della remunerazione fissa annuale. Questo funge da massimale, in caso di *overperformance*.

**Circuit breaker:**

Il *payout* viene calcolato in base alle tabelle riportate di seguito solo se l'EBITDA di Gruppo => 95% del *budget*.

### Struttura e *payout opportunity* STI di Gruppo del CFO

	Obiettivi	Peso	Soglia	Target	Massimo
<b>Economici e finanziari</b>					
	EBITDA di Gruppo	40%	<i>Budget</i> -5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +5%
	Ricavi Netti di Gruppo	15%	<i>Budget</i> -2,5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +2,5%
	Free Cash Flow di Gruppo	25%	<i>Budget</i> -5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +5%
<b>Strategici</b>					
	<i>Engagement</i> con gli Azionisti	10%	L'obiettivo è collegato al raggiungimento di alcune <i>milestone</i> rilevanti relative al supporto all'Amministratore Delegato nelle iniziative di <i>engagement</i> degli azionisti		
	Efficacia dell'organizzazione	10%	In questa categoria di obiettivi figurano gli obiettivi rilevanti di efficacia organizzativa riguardanti le persone, i processi e i sistemi, per garantire la prontezza per il futuro.		
<b>Totale</b>		<b>100%</b>			
<b><i>Payout Opportunity</i> in % del Target STI</b>			<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>150%</b>
<b><i>Payout opportunity</i> in % della remunerazione fissa</b>			<b>30%</b>	<b>60%</b>	<b>90%</b>

### Struttura di *payout* STI di Gruppo e *payout opportunity* di altri DIRS

	Obiettivi	Peso	Soglia	Target	Massimo
<b>Economici e finanziari</b>					
	EBITDA di Gruppo	20%	<i>Budget</i> -5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +5%
	Ricavi Netti delle <i>Business Unit</i>	25%	<i>Budget</i> -2,5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +2,5%
	EBITDA delle <i>Business Unit</i>	25%	<i>Budget</i> -5%	<i>Budget</i>	<i>Budget</i> +5%
<b>Strategici</b>					
	Strategici Obiettivi	30%	Gli obiettivi strategici, che rappresentano il 30% dell'obiettivo STI, sono definiti per i due Responsabili di <i>Business Unit</i> in linea con il loro piano annuale di lavoro per il 2026. Tra gli stessi figurano tipicamente prodotti e obiettivi di portafoglio, nonché obiettivi di efficacia organizzativa.		
	<b>Totale</b>		<b>100%</b>		
<b><i>Payout Opportunity</i> in % del Target STI</b>			<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>150%</b>
<b><i>Payout opportunity</i> in % della remunerazione fissa</b>			<b>30%</b>	<b>60%</b>	<b>90%</b>

Informazioni con un maggior grado di dettaglio riguardanti il livello di conseguimento degli obiettivi verranno comunicate alla fine del periodo di *performance*.

### 3.7.3 Componente variabile a lungo termine (LTI)

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Recordati beneficiano dello stesso sistema di incentivazione a lungo termine (LTI di Gruppo) assegnato all'Amministratore Delegato; pertanto, si rinvia al paragrafo 3.6.4 per ulteriori dettagli sulla struttura e sulle caratteristiche del piano, inclusi gli indicatori di *performance* e le relative curve di incentivazione.

Previa approvazione del Piano di *Performance Share* 2026-2028 da parte degli azionisti, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Recordati saranno assegnate azioni che alla concessione avranno un valore pari al 90% dello stipendio base annuo. A seconda del livello di *performance*, il numero massimo di azioni ottenibili può

arrivare al 175% dei diritti assegnati, come per tutti i beneficiari dei piani.

Per il 2026 non è stata formulata alcuna proposta di aumento del *target opportunity* in % della remunerazione fissa, sulla base dell'analisi di *benchmarking*.

### **Payout opportunity LTI dei DIRS**

	<b>Soglia</b>	<b>Target</b>	<b>Massimo</b>
<b>Payout Opportunity in % dell'LTI Target</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>175%</b>
<b>Payout Opportunity in % della remunerazione fissa</b>	<b>45%</b>	<b>90%</b>	<b>157,5%</b>

## **3.8 Ulteriori informazioni sulla remunerazione**

### **3.8.1 Altri elementi dei compensi**

La *Politica in materia di Remunerazione di Recordati include bonus per il conseguimento di importanti risultati di business development*, come operazioni di M&A o di *licensing*, grazie alla loro importanza strategica per la crescita nelle aree *Primary & Specialty Care e Rare Diseases*. Tali operazioni aiutano a espandere il portafoglio prodotti e la copertura geografica, garantendo una sostenibilità nel lungo termine.

Il piano STI di Gruppo fissa obiettivi finanziari, ad esclusione di operazioni di M&A/*licensing* di prodotti esistenti, che richiedono bonus separati per operazioni strategiche. L'Amministratore Delegato è escluso dai *Transaction Bonus* e dagli *Integration Bonus*, in quanto tali attività fanno parte del suo programma di incentivazione di breve termine.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere riconosciuto:

- un *transaction bonus* (15-30% della Retribuzione Annuale Lorda) per i ruoli che hanno un impatto significativo sul successo di operazioni di M&A/*licensing*. Lo stesso viene erogato per il 50% al *closing* e per il 50% dopo un anno, subordinatamente al conseguimento di risultati predefiniti.
- un *integration bonus* (15-30% della Retribuzione Annuale Lorda) per ruoli cruciali per il successo del processo di integrazione successivo a un'operazione M&A. Lo stesso verrà erogato per il 70% al conseguimento degli obiettivi di integrazione e per il 30% al perfezionamento, sulla base di obiettivi predefiniti.

Tali bonus possono essere riconosciuti anche ad altri soggetti che hanno contribuito in modo significativo non qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel 2025 non è stato corrisposto alcun *transaction bonus* né *integration bonus* ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In circostanze eccezionali, i *Sign-on bonus* possono essere elargiti ai nuovi assunti per attirare personale *senior* esperto in settori critici per il *business*.

Inoltre, per promuovere la *retention* può essere previsto un *one-off retention bonus*, fermo restando che entrambi i bonus non possono superare la componente variabile massima.

### **3.8.2 Benefit non monetari**

La *Politica in materia di Remunerazione* non prevede particolari *benefit* non monetari oltre a quelli definibili come standard per le posizioni apicali (es. auto aziendale, l'assicurazione integrativa rispetto a quella prevista dal contratto nazionale di lavoro e la polizza D&O o nei casi di benefit legati al trasferimento, come alloggio e istruzione).

### **3.8.3 Indennità di fine rapporto e obblighi di non concorrenza**

La *Politica in materia di Remunerazione* non prevede indennità di fine rapporto per gli Amministratori non esecutivi.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli Amministratori esecutivi (esclusi coloro che sono qualificati come tali dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Codice di *Corporate Governance* che non sono dotati di poteri operativi), possono essere stipulati accordi per indennità di fine rapporto, con un massimale di 24 mensilità di remunerazione fissa e di remunerazione variabile media di breve termine erogato a partire dagli ultimi 36 mesi, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società per motivi diversi dalla giusta causa. Ciò è in linea con le prassi di mercato italiane ed è applicabile anche sulla base del contratto collettivo locale per

“Dirigenti” in Italia.

In caso di risoluzione anticipata per motivi diversi dalla giusta causa, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricevono indennità previste dalla legge e qualsiasi altra remunerazione determinata su base equitativa, come stabilito dalle prassi locali.

Alla cessazione del rapporto di lavoro di un Amministratore esecutivo, la Società renderà note al mercato informazioni dettagliate su eventuali indennità o *benefit*.

Attualmente non esiste alcun accordo su *benefit* non monetari o sulla stipula di contratti di consulenza *ad hoc* in caso di cessazione del rapporto, sebbene questi possano essere valutati caso per caso.

Al fine di garantire la redditività di lungo termine, per ruoli cruciali si possono prevedere accordi di remunerazione a fronte di patti di non concorrenza, limitati a un compenso fisso di un anno.

Per l'Amministratore Delegato, la somma dell'indennità di fine rapporto e degli obblighi di non concorrenza è limitata a 24 mensilità di remunerazione fissa e media variabile di breve termine sulla base delle ultime 36 mensilità.

Per informazioni dettagliate sull'impatto della cessazione sui piani LTI esistenti, si rinvia ai Documenti Informativi nella sezione *Governance* del sito web della Società: <https://recordati.com/governance-remuneration/>

### 3.8.4 Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche

Nessuna ulteriore copertura rispetto a quelle obbligatorie per legge o per contratto collettivo è stipulata dalla Società, ad eccezione di una assicurazione integrativa al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (F.A.S.I.) per i “Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi” (c.d. di Aziende Industriali) per la copertura di spese mediche (o forme assicurative analoghe per i dipendenti di filiali estere) e di una polizza D&O, nonché di una polizza assicurativa per l'Amministratore Delegato a copertura del rischio vita, per la copertura sanitaria (compreso il suo nucleo familiare), del rischio di invalidità e rischio di infortunio. L'Amministratore Delegato dispone inoltre di un piano pensionistico integrativo che è proseguito senza soluzione di continuità.

Sezione II:  
Relazione sui compensi  
corrisposti per l'anno 2025

# Premessa

La presente sezione è articolata in due parti che illustrano rispettivamente:

- nella **Prima parte** i diversi elementi che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro);
- nella **Seconda parte**, mediante le tabelle allegate, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi possedute, nonché i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti come previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49), che prevede al comma 6: *"Fermo restando quanto previsto [...] l'Assemblea convocata [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante."*

Inoltre, la Società di Revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'art. 123-ter del TUF (come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019).

I compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono indicati nominativamente; i compensi previsti per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono invece rappresentati in forma aggregata.

L'attuazione della Politica, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance*, si è mantenuta in linea con i principi generali approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla 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, si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I.

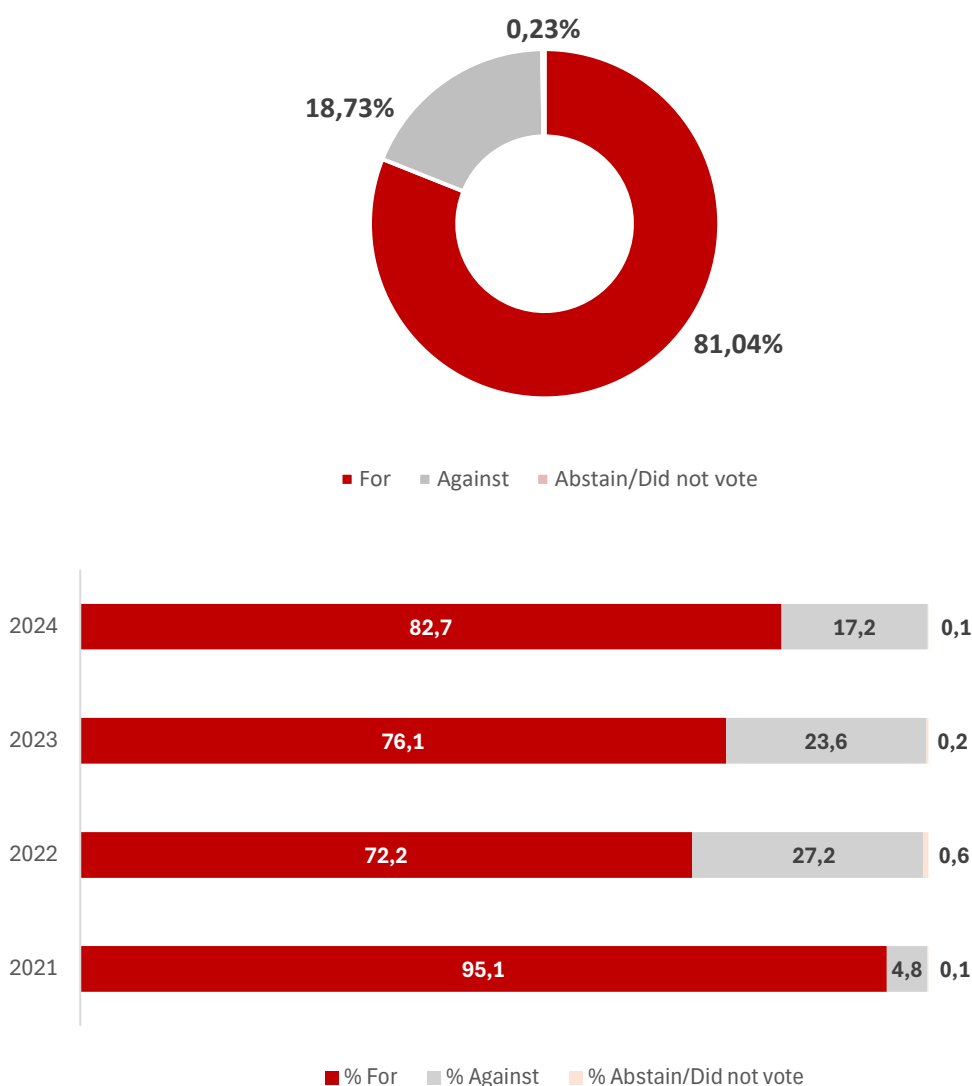
Le voci di compenso riportate risultano coerenti con la Politica deliberata nel 2025 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

# Prima parte

## 1. Esiti delle votazioni

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti nell'anno 2024. Il grafico di seguito illustra l'esito del voto consultivo.

### Voti dell'Assemblea degli Azionisti sui Compensi Corrisposti per il 2024 (%)



Le principali considerazioni emerse in sede di Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 e durante le sessioni di *engagement* con i principali *proxy advisors* e investitori sono state esaminate attentamente al fine di individuare potenziali aree di miglioramento e sono state considerate nella definizione della Politica in materia di Remunerazione di Recordati 2026, traducendosi anche in una maggiore informazione sulla *payout opportunity* dell'STI dell'Amministratore Delegato e del CFO nel paragrafo 4 della sezione II.

## 2. Attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Nel corso del 2025, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è riunito dieci volte. Il tasso di partecipazione dei membri del Comitato a queste riunioni è precisato nella tabella riportata alla sezione 6 della Relazione sulla *Corporate Governance* e sugli Assetti Proprietari.

Tutte le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle Funzioni aziendali necessarie per l'effettivo svolgimento dei propri compiti.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato non ha sostenuto spese per l'assolvimento dei propri compiti.

Nel corso del 2024 e fino alla data di approvazione della presente Relazione, le attività del Comitato hanno avuto ad oggetto, principalmente:

Attività svolte nel corso del 2025 e in parte nel 2026	
Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione delle modifiche da apportare alla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2025.</li> <li>Proposta al Consiglio di Amministrazione in relazione alla Politica in materia di Remunerazione per il 2025 e sui compensi corrisposti per l'anno 2024 (Relazione sulla Remunerazione 2025).</li> <li>Revisione dei <i>peer group</i> adottati per scopi di <i>benchmarking</i> della remunerazione.</li> <li>Analisi degli esiti dei voti dell'AGA del 2025 e sviluppo della strategia di <i>engagement</i> in preparazione dell'AGA del 2026.</li> <li>Analisi di <i>benchmarking</i> sui compensi dell'Amministratore Delegato, del nuovo CFO (nell'ambito del processo di selezione) e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei ruoli di <i>governance</i> (ossia i Sindaci) che include la valutazione dei relativi risultati e la formulazione di raccomandazioni.</li> <li>Analisi preliminare in relazione alle Linee guida della Politica in materia di Remunerazione per il 2026, compresi i ruoli di <i>governance</i> (ossia i Sindaci) in vista del rinnovo dei Sindaci nel 2026, nonché per l'Amministratore Delegato.</li> <li>Esame della bozza di Relazione sulla Remunerazione 2026.</li> </ul>
Piano STI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi del conseguimento degli obiettivi STI da parte dell'Amministratore Delegato e del CFO per il 2024 e presa d'atto dell'analisi relativa all'esito del conseguimento degli obiettivi 2024 da parte di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</li> <li>Proposta al Consiglio di Amministrazione sulla definizione dei <i>target</i> STI 2025 dell'Amministratore Delegato e del CFO e presa d'atto dei <i>target</i> STI 2025 degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</li> <li>Proposta di definizione dei <i>target</i> STI dell'Amministratore Delegato e del CFO per il 2026 e presa d'atto dei <i>target</i> dell'STI 2026 per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</li> </ul>
Piano LTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione dell'Obiettivo cumulativo 2022-2024 (utile netto rettificato) relativo alla concessione di <i>stock option</i> del 24 febbraio 2022.</li> <li>Emissione del terzo e ultimo ciclo di <i>performance share</i> derivanti dal "Piano di <i>Performance Share</i> 2023-2025".</li> <li>Analisi di <i>benchmarking</i>, progettazione del piano LTI 2026-2028 al fine di supportare il Consiglio di Amministrazione in vista della presentazione del nuovo piano LTI agli Azionisti per l'approvazione all'Assemblea Generale del 2026.</li> </ul>
Altre attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornamento del Regolamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.</li> <li>Valutazione del Piano di Successione di Emergenza in vigore per l'Amministratore Delegato, in seguito alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.</li> <li>Revisione periodica dell'adeguatezza delle procedure di successione sia per quanto riguarda i ruoli di vertice che i ruoli chiave per la creazione di valore.</li> <li>Anche in qualità di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, valutazione dell'accordo con il CFO del Gruppo dimissionario.</li> <li>Nell'ambito del processo di selezione del nuovo CFO, compresi gli aggiornamenti sul processo, la <i>short list</i> di candidati e il profilo selezionato dal CEO, la valutazione del pacchetto retributivo del nuovo CFO del Gruppo quale Dirigente con Responsabilità Strategiche.</li> <li>Piano di lavoro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine per il 2026.</li> <li>Revisione della Politica relativa ai criteri qualitativi e quantitativi per la valutazione dei requisiti di indipendenza dei membri del Consiglio di amministrazione e delle Linee guida relative al</li> </ul>

numero massimo di incarichi.

### 3. Remunerazione fissa

Gli importi relativi alla remunerazione fissa sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1.

#### Amministratori Non Esecutivi

Gli Azionisti hanno approvato il 29 aprile 2025, per gli Amministratori, compresi quelli non esecutivi, un compenso di € 65.000, con effetto da quella data. Il compenso applicabile dall'inizio dell'esercizio finanziario fino al 28 aprile 2025 è stato di € 60.000 (pro-rata).

#### Presidente

Al Presidente, Andrea Recordati, da ultimo rinominato dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2025, è stato erogato quanto segue:

	Compenso annuo €
Compensi ex art. 2389, comma 1	€ 63.000
Compensi ex art. 2389, comma 3	€ 240.000
<b>Trattamento economico complessivo per il Presidente</b>	<b>€ 303.000</b>

Il compenso da Amministratore di € 63.000 è composto da € 19.000 per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 28 aprile 2025 e da € 44.000 per il resto dell'esercizio, sulla base del nuovo compenso da Amministratore approvato dagli azionisti.

La remunerazione per il ruolo di Presidente è rimasta invariata rispetto all'esercizio precedente. Andrea Recordati è destinatario di una copertura sanitaria estesa anche al suo nucleo familiare.

Il trattamento economico complessivo annuo per il Presidente, erogato a titolo di remunerazione fissa, è stato pari a € 303.000, inclusivo del compenso come Amministratore sopra indicato.

#### Amministratori Esecutivi

##### Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato in carica, Dott. Robert Koremans, è stato erogato quanto segue:

	Compenso annuo €
Compensi ex art. 2389, comma 1	€ 63.000
Compensi ex art. 2389, comma 3	€ 640.000
Compensi per gli obblighi di non concorrenza	€ 300.000
<b>Trattamento economico complessivo come Amministratore Delegato</b>	<b>€ 1.003.000</b>

Il compenso per l'Amministratore delegato è stato ripartito proporzionalmente come sopra descritto per riflettere la modifica del compenso degli Amministratori approvata dagli azionisti il 29 aprile 2025. Pertanto, il trattamento economico complessivo annuo per l'Amministratore Delegato, erogato a titolo di remunerazione fissa, è stato pari a € 1.003.000.

##### CFO

Al CFO, Luigi La Corte, è stato erogato quanto segue:

	Compenso annuo
Compensi ex art. 2389, comma 1	€ 63.000
Compensi ai sensi del contratto di lavoro	€ 573.764
<b>Trattamento economico complessivo per il CFO</b>	<b>€ 636.764</b>

Nel 2025 è stato implementato un aumento dello Stipendio Base Annuale del CFO da € 540.000 a € 600.000 – a seguito dell'approvazione da parte degli azionisti della Politica di Remunerazione per il 2025 – per allinearli alla mediana del *peer group* di riferimento. Luigi La Corte ha rassegnato le dimissioni dalla carica di CFO il 22 dicembre 2025. La remunerazione prevista dal contratto di lavoro sopra elencato è stata ripartita proporzionalmente. Pertanto, il trattamento economico complessivo annuo per il CFO, erogato a titolo di remunerazione fissa, è stato pari a € 636.764.

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Durante il 2025, oltre all'Amministratore Delegato e al CFO, sono stati in carica presso la Società i seguenti due Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Executive VP Specialty and Primary Care Business Unit;
- Executive VP Rare Disease Business Unit;

Essi hanno ricevuto una remunerazione fissa annua complessiva lorda pari a € 1.048.721 lordi.

## 4. Compensi variabili

Gli importi relativi ai compensi variabili sono specificati alla rispettiva voce delle Tabella 1 e 3B.

### Incentivazione variabile di breve termine

#### Amministratore Delegato

Con riferimento allo schema di incentivazione di breve termine (STI), di seguito si riporta il riepilogo del piano di incentivazione e, a seguire, è riportato il livello di conseguimento degli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda l'Amministratore Delegato:

	Peso al target	Opportunity in % del target STI			Performance	Payout in % del target
		Minimo	Soglia	Massimo		
<b>Finanziari ed economici</b>						
EBITDA di Gruppo	30%	0%	15%	45,0%	Il risultato conseguito è stato pari al 99,82% del target.	29.45%
Ricavi Netti di Gruppo	20%	0%	10%	30%	Il risultato conseguito è stato pari al 98,43% del target.	13.73%
Utile Netto Rettificato di Gruppo	10%	0%	5%	15%	Il risultato conseguito è stato pari al 98,62% del target.	8.62%
<b>Totale Fin &amp; Eco</b>	<b>60%</b>	<b>0%</b>	<b>30%</b>	<b>90%</b>		<b>51.8%</b>
<b>Strategici</b>						
Acquisition/Licensing	15%	0%	7.5%	22.5%	L'obiettivo raggiunto è superiore al target ma inferiore al massimo previsto.	18.75%
Obiettivi di sviluppo della pipeline 2025	10%	0%	5%	15%	Il numero di obiettivi raggiunti è superiore al target ma inferiore al massimo previsto.	12.50%
Evoluzione dell'organizzazione	10%	0%	5%	15%	Il numero di obiettivi raggiunti è superiore al target ma inferiore al massimo previsto.	12.50%
Completamento di iniziative ESG sulla base del piano ESG 2025	5%	0%	2.5%	7.5%	Il numero di obiettivi raggiunti è superiore al target ma inferiore al massimo previsto.	6.25%
<b>Totale Strategici</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>60%</b>		<b>50%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>150%</b>		<b>101.80%</b>

I risultati finanziari conseguiti a fronte di obiettivi ambiziosi evidenziano una performance solida, nonostante un contesto macroeconomico sfidante, inclusi effetti negativi derivanti dall'andamento dei tassi di cambio.

Sulla base delle *performance* conseguite, il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato, da erogare a titolo di componente variabile di breve termine relativa al periodo di performance 2025, è pari a € 920.741 lordi. Questo rappresenta il 91,8% del compenso fisso annuo lordo corrisposto nel corso dell'esercizio 2025. L'incentivo maturato nel 2025 a titolo di STI di Gruppo sarà erogato nel 2026 secondo le modalità previste dal piano STI di Gruppo. Tale compenso variabile di breve termine rappresenta il 30% del totale della remunerazione percepita dall'Amministratore Delegato, calcolata come somma della remunerazione fissa e della remunerazione variabile di breve e di lungo termine di competenza del 2025.

## CFO

Il CFO ha lasciato la sua posizione alla fine del 2025. Egli rimane membro del Consiglio di Amministrazione in qualità di amministratore non esecutivo.

Per l'esercizio finanziario 2025 non gli è stata accordata alcuna remunerazione variabile a breve termine.

### *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato - sulla base delle *performance* conseguite relativamente al piano STI di Gruppo - un compenso variabile annuo complessivo pari a € 699.291 lordi.

Nel complesso, l'importo della remunerazione variabile di breve termine attribuita ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in media pari al 66,7% della remunerazione annua fissa lorda e rappresenta in media il 27% della remunerazione complessiva ricevuta dai due Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## Incentivazione variabile a lungo termine (LTI)

Al 31 dicembre 2025 sono in essere i seguenti piani di incentivazione di lungo termine:

- Piano di *Stock Option* 2018-2022;
- Piano di *Stock Option* 2021-2023;
- Piano di *Performance Share* 2023-2025 (il cui primo ciclo di assegnazione è avvenuto il 27 giugno 2023, il secondo ciclo di assegnazione il 9 maggio 2024 e il terzo ciclo l'8 maggio 2025).

L'ultima assegnazione di *stock option* del Piano di *Stock Option* 2021-2023, approvata dagli Azionisti il 20 aprile 2021, è maturata il 29 maggio 2025. La maturazione delle Opzioni di ciascun Ciclo di Assegnazione e perciò il diritto di esercitare le Opzioni relative al corrispondente Ciclo di Assegnazione, era subordinata al raggiungimento di una percentuale di Utile Netto Rettificato cumulato nei tre esercizi compresi nel Periodo di *Performance* di ciascun Ciclo di Assegnazione. Il Consiglio di Amministrazione ha confermato il raggiungimento dell'obiettivo di Utile Netto Rettificato cumulato in data 18 marzo 2025. La Società si riserva il diritto di non divulgare informazioni ex-post sul *target* trattandosi di informazioni sensibili a livello commerciale. I beneficiari includono l'Amministratore Delegato, l'ex CFO, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché i *manager senior* in tutta la Società. Queste opzioni scadranno il 31 dicembre 2030.

La prima assegnazione PSU nell'ambito del Piano di *Performance Share* 2023-2025, approvata dagli Azionisti il 21 aprile 2023, maturerà il 27 giugno 2026. Poiché al momento della pubblicazione della presente relazione, i risultati della *performance* finale non sono ancora disponibili, il Consiglio di Amministrazione approverà i risultati finali il 12 maggio 2026. In quel momento Recordati rilascerà un comunicato al mercato.

I documenti relativi al piano LTI sono disponibili nella sezione *Governance* del sito internet della Società (<https://recordati.com/governance-remuneration/>).

### *Amministratore Delegato*

Per l'Amministratore Delegato, con riferimento al Piano di *Performance Share*, in data 8 maggio 2025 risultano assegnati 24.537 diritti riferiti al terzo ciclo di assegnazione del Piano di *Performance Share* 2023-2025.

Il *fair value* delle opzioni e dei diritti relativi al 2025 assegnati all'Amministratore Delegato è pari a € 1.101.971. Tale valore rappresenta il 36% della remunerazione totale percepita dall'Amministratore Delegato, calcolata come somma della remunerazione fissa e della remunerazione variabile di breve e di lungo termine di competenza del 2025.

## CFO

Per il CFO, con riferimento al Piano di *Performance Share*, in data 8 maggio 2025 risultano assegnati 10.987 diritti riferiti al terzo ciclo di assegnazione del Piano di *Performance Share* 2023-2025.

Il *fair value* delle opzioni e dei diritti di competenza del 2025 assegnati al CFO è pari a € 474.957.

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Anche per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento al Piano di *Performance Share* (3° ciclo di assegnazione) il numero totale di diritti assegnati è stato 19.693.

Si precisa che nella Tabella 1 colonna 7 (*fair value* dei piani *equity*), l'importo ivi indicato non include il *fair value* dei piani di incentivazione, con periodo di maturazione di 5 anni, concessi ed interamente finanziati da Rossini Luxembourg S.à r.l., azionista indiretto di Recordati S.p.A., a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, dopo l'ingresso nel gruppo, dell'Amministratore Delegato. Tali soggetti beneficeranno di un rendimento al termine dei piani e al raggiungimento di determinate condizioni di *performance*. Il riconoscimento di tali piani di incentivazione ai sensi dell'IFRS 2 ha comportato un onere nel conto economico 2025 di € 1,5 milioni, a fronte di un corrispondente incremento del patrimonio netto.

## Transaction Bonus

Nel 2025 non è stato erogato alcun *transaction bonus* ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## Deviazioni rispetto alla Politica di Remunerazione

Nel corso dell'esercizio 2025 non si sono verificate deviazioni rispetto alla Politica di Remunerazione.

## 5. Compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari e per i membri del Collegio Sindacale

Ai membri dei Comitati sono stati aumentati i compensi con la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2025:

Comitato per la Remunerazione e le Nomine		Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	
Presidente	€ 30.000	Presidente	€ 35.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 25.000

I compensi applicabili per il precedente mandato fino all'Assemblea degli Azionisti del 2025 erano pari, rispettivamente, a € 25.000 per il Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (RNC) e di € 10.000 per uno dei suoi membri, nonché a € 32.500 per il Presidente del Comitato Rischi, Controllo e Sostenibilità e di €20.000 per uno dei suoi membri.

Le cifre riportate nella tabella 1 sono state ripartite proporzionalmente.

I compensi per i membri del Collegio Sindacale nel 2025 sono stati:

Collegio Sindacale	
Presidente	€ 70.000
Sindaco	€ 50.000

## 6. *Benefit* non monetari

Nel corso del 2025, sono stati riconosciuti *benefit* non monetari in linea con la Politica, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

## 7. Informazioni sulle conseguenze della risoluzione del rapporto di lavoro o di amministrazione

Non sono state corrisposte indennità di fine rapporto in favore di Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Chief Financial Officer uscente rimane membro del Consiglio di Amministrazione in qualità di Amministratore Non Esecutivo.

Come comunicato al mercato il 18 settembre 2025, in ragione del suo impegno a rimanere in carica fino alla fine del 2025 e a titolo di indennità per gli specifici obblighi di non concorrenza di durata semestrale, il Consiglio di Amministrazione, a seguito al parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine - che agisce anche in qualità di comitato responsabile per i contratti con parti correlate di minore rilevanza in materia di remunerazione - ha deliberato di corrispondere a Luigi La Corte l'importo lordo di €360.000 oltre a quanto previsto per legge. Per quanto riguarda la componente variabile di lungo termine del suo pacchetto retributivo, come previsto dalla Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che Luigi La Corte manterrà il diritto di ricevere, fatte salve le condizioni di cui al Piano di *Performance* 2023-2025, le *performance share* già assegnate dal Consiglio di Amministrazione e non ancora maturate, oltre al diritto di esercitare le *stock option* già maturate, assegnate sulla base del Piano di *Stock Option* 2021-2023, fino alla loro scadenza.

### 7.1 Variazioni annuali dei compensi corrisposti e della *performance* societaria

In linea con i requisiti di cui al Regolamento Emittenti pubblicato dalla Consob e alla luce dei compensi corrisposti descritti nella presente Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti del 2025, si forniscono di seguito le indicazioni di confronto, considerando gli Esercizi 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025, delle variazioni annuali:

- della remunerazione totale corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in carica nell'intero periodo considerato (dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2025), calcolata come somma della remunerazione fissa, inclusi la remunerazione per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati endoconsiliari, e dei compensi variabili di breve e di lungo termine;
- dei risultati della Società, espressi in termini di EBITDA;
- della remunerazione annua lorda media, dei dipendenti della Società, ad esclusione dell'Amministratore Delegato e dei DIRS, calcolata come somma della retribuzione fissa annua, degli incentivi di breve termine, degli incentivi sulle vendite, del Bonus di partecipazione e di eventuali pagamenti *una tantum* erogati in corso d'anno.
- *Pay ratio* dell'Amministratore Delegato

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

NOME	POSIZIONE		Δ 2025-2024	2024-2023	Δ 2023-2022	Δ 2022-2021
Andrea Recordati	Presidente	(1)	1%	-1%	-21%	-82%
Robert Koremans	Amministratore Delegato	(2)	-6%	9%	85%	990%
Michaela Castelli	Amministratore	(3)	-68%	0%	4%	9%
Giampiero Mazza	Amministratore	(4)	N/A	N/A	N/A	N/A
Cathrin Petty	Amministratore	(4)	N/A	N/A	N/A	N/A
Guido Guidi	Amministratore	(3)	-68%	0%	0%	50%
Joanna Le Couilliar	Amministratore		7%	0%	4%	9%
Piergiorgio Peluso	Amministratore		8%	0%	4%	10%
Giorgio De Palma	Amministratore	(4)	N/A	N/A	N/A	N/A
Kim Stratton	Amministratore	(5)	3%	0%	0%	2900%
Elisa Coghi	Amministratore	(6)	-68%	0%	49%	N/A
Luigi La Corte	Amministratore	(7)	5%	0%	49%	N/A
Diva Moriani	Amministratore	(8)	N/A	N/A	N/A	N/A
Stephen Sands	Amministratore	(8)	N/A	N/A	N/A	N/A

(1) Amministratore Delegato fino al 30 novembre 2021 e successivamente Presidente.

(2) Amministratore Delegato dal 1° dicembre 2021.

(3) Amministratore fino al 29 aprile 2025.

(4) L'Amministratore ha rinunciato a qualsiasi compenso per la carica di Amministratore.

(5) Amministratore dal 16 dicembre 2021 il che spiega l'alto incremento tra il 2022 e il 2021.

(6) Amministratore dal 29 aprile 2022 al 29 aprile 2025.

(7) Amministratore dal 29 aprile 2022.

(8) Amministratore dal 29 aprile 2025.

## COLLEGIO SINDACALE

NOME	POSIZIONE		Δ 2025-2024	Δ 2024-2023	Δ 2023-2022	Δ 2022-2021
Antonio Santi	Chair	(9)	0%	3%	10%	0%
Ezio Simonelli	Statutory Auditor		0%	4%	7%	0%
Livia Amidani Aliberti	Statutory Auditor	(10)	-42%	4%	7%	0%
Silvia Mina	Statutory Auditor	(11)	N/A	N/A	N/A	N/A

(9) Sindaco dal 9 aprile 2020

(10) Sindaco fino al 4 agosto 2025

(11) Sindaco dal 4 agosto 2025

## PERFORMANCE SOCIETARIA

PARAMETRO	Δ 2025-2024	Δ 2024-2023	Δ 2023-2022	Δ 2022-2021
EBITDA*	14%	13%	14%	12%

\*Utile netto prima delle imposte sul reddito, dei proventi e degli oneri finanziari, degli ammortamenti e delle svalutazioni di immobili, impianti e macchinari, attività immateriali e avviamento, e degli eventi non ricorrenti.

## REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI

PARAMETRO	Δ 2025-2024	Δ 2024-2023	Δ 2023-2022	Δ 2022-2021
Totale remunerazione media dei dipendenti in Italia* al 31/12/2025	3.6%	8.1%	10.8%	4.5%

\* Recordati S.p.A. ed esclusi l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità strategiche.

La retribuzione totale media comprende la retribuzione fissa, tutti i pagamenti a breve termine e gli incentivi sulle vendite, nonché i piani variabili collettivi e i pagamenti ad hoc, come i bonus di ingresso.

## PAY RATIO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

I *pay ratio* del 2025 mettono a confronto la retribuzione dell'Amministratore Delegato con la retribuzione media dei dipendenti a livello di Gruppo, calcolata sia sulla base della componente fissa sia su quella totale. In conformità con i nuovi standard EFRAG (CSRD), abbiamo inoltre incluso il rapporto di retribuzione tra la retribuzione dell'Amministratore Delegato e la retribuzione mediana dei dipendenti, come richiesto dalla CSRD.

PARAMETRO	MEDIA	MEDIANA
Rapporto tra retribuzione fissa dell'Amministratore Delegato e quella dei dipendenti	17,60	25,11
Rapporto tra retribuzione totale dell'Amministratore Delegato e quella dei dipendenti	44,92	72,91

# Seconda parte

Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(€000)															
Tabella 1															
Remunerazione pagata agli Amministratori															
A	B	C	D	1		2		3		4	5		6	7	8
Nome e Cognome	Posizione	Periodo di copertura della carica	Scadenza della carica	Remunerazione fissa	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefit non monetari (B)	Altri compensi (C)	TOTALE	Fair value dei compensi equity (D)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi (A)	Partecipazione agli utili								
<b>Consiglio di Amministrazione</b>															
<b>Andrea Recordati</b>	Presidente	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio 31/12/2027												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	63								63		
				(ii)	240								240		
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					303								303		
<b>Robert Koremans</b>	Amministratore Delegato	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio 31/12/2027												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	63								63	1.102	
				(iii)	640			921		53	(iv)	300	1.914		
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					703			921		53		300	1.977	1.102	

<b>Luigi La Corte</b>	Amministratore e CFO (*)	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio 31/12/2027												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	63							63	475		
				(x)	574				14	(iv)	285	873			
(II) Compensi da controllate e collegate												0			
(III) Totale					637				14		285	936	475		
<b>Joanna Susan Le Couilliard</b>	Amministratore	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2027												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	63	(vi)	28					91			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					63		28					91			
<b>Giampiero Mazza</b>	Amministratore	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio 31/12/2027												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(xi)	0							0			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					0							0			
<b>Diva Moriani</b>	Amministratore	29.04.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2027												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	44	(viii)	24					68			
						(vii)	13					13			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					44		37					81			
<b>Piergiorgio Peluso</b>	Amministratore	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2027												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	63	(ix)	23					86			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					63		23					86			



				(vii)	3							3			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					19		10					29			
<b>Giorgio De Palma</b>	Amministratore	01.01.2025 28.04.2025													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(xiii)	0							0			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					0							0			
<b>Compensi corrisposti al Collegio Sindacale</b>															
<b>Antonio Santi</b>	Presidente	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2025												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					70							70			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					70							70			
<b>Ezio Simonelli</b>	Sindaco	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2025												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					50							50			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					50							50			
<b>Silvia Mina</b>	Sindaco	04.08.2025 31.12.2025	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2025												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20							20			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					20							20			
<b>Compensi corrisposti ai Sindaci che hanno rassegnato le dimissioni dall'incarico durante l'Esercizio 2025</b>															
<b>Livia Amidani Aliberti</b>	Sindaco	01.01.2025 03.08.2025													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					29							29			
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					29							29			



**Tabella 2 - Stock Option assegnate agli Amministratori, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

A	1	Opzioni possedute al 01.01.2025			Opzioni assegnate nel 2025						Opzioni esercitate nel 2025			Opzioni scadute nel 2025	Opzioni possedute al 31.12.2025	Opzioni di competenza 2025
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Nome e cognome e posizione ricoperta al 31.12.2025	Piano - Data della delibera	Numero di opzioni	Esercizio prezzo (€)	Periodo di esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Esercizio prezzo (€)	Periodo di esercizio (da - a)	Fair value alla data di assegnazione (€)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni Recordati alla data dell'assegnazione delle opzioni (€)	Numero di opzioni	Esercizio prezzo (€)	Prezzo di mercato delle azioni Recordati alla data di esercizio (€)	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value (€)
Andrea Recordati Presidente	Piano 2018-2022 - 18.04.2018	50.000	30,73	2020*-31.12.26											200.000	
		50.000	30,73	2021*-31.12.26												
		50.000	30,73	2022*-31.12.26												
		50.000	30,73	2023*-31.12.26												
Robert Koremans Amministratore Delegato	Piano 2021-2023 20.04.2021	130.000	56,01	2024*-31.12.29											260.000	48.300
		130.000	47,52	2025*-31.12.30												
Luigi La Corte CFO del Gruppo**	Piano 2018-2022 18.04.2018		30,73	2020*-31.12.26											85.000	27.865
			30,73	2021*-31.12.26												
	Piano 2021-2023 - 20.04.2021	60.000	45,97	2024*-31.12.29							30.000	45,97	58,7/60,95			
		75.000	47,52	2025*-31.12.30							20.000	45,97	59,75/59,6			
N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche ***	Piano 2014-2018 - 17.04.2014		21,93	2018*-31.12.24											120.000	44.584
			21,93	2019*-31.12.24												
			21,93	2020*-31.12.24												
			21,93	2021*-31.12.24												
	Piano 2018-2022 - 18.04.2018	7.500	30,73	2020*-31.12.26												
		7.500	30,73	2021*-31.12.26												
		7.500	30,73	2022*-31.12.26												
		7.500	30,73	2023*-31.12.26												
	Piano 2021-2023 20.04.2021	120.000	45,97	2024*-31.12.29												
			47,52	2025*-31.12.30												

\* 30 giorni dopo l'Assemblea degli Azionisti che approva il bilancio dell'esercizio precedente.

\*\*Luigi La Corte è stato *Chief Financial Officer* del Gruppo fino alla fine del 2025.

\*\*\* Al 31.12.2025 sono in carica due dirigenti qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche (uno è dipendente della Società e uno è dipendente di una controllata)

## Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

<b>TABELLA 3A</b>													
<b>Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i>, a favore di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>													
A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non maturati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio o e non assegnati	Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio ed assegnabili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome Cognome	Posizione	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	<i>Vesting period</i>	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	<i>Vesting period</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Robert Koremans	Amministratore e Delegato	2023-2025 Piano Performance 21/04/2023	50.111 Shares 2023 - 2025	3 anni 2023 - 2025 & 2024-2026	24.537 Performance Shares	1.184.810	3 anni 2025 - 2027	08/05/2025	52,5				1.053.671
Luigi La Corte	CFO	2023-2025 Piano Performance 21/04/2023	20.851 Performance Shares	3 anni 2023 - 2025 & 2024-2026	10.987 Shares 2023 - 2025	530.526	3 anni 2025 - 2027	08/05/2025	52,5				447.092
N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>(1)</sup>		Piano Performance 21/04/2023	36.061 Performance Shares	3 anni 2023 - 2025 & 2024-2026	19.693 Performance Shares	950.910	3 anni 2025 - 2027	08/05/2025	52,5				779.800
<b>(III) Totale</b>						2.666.246							2.280.563

(1) Al 31.12.2025 sono in carica due dirigenti qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche (uno è dipendente della Società e uno è dipendente di una controllata)

## Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Piani di incentivazione in cash a favore di Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Posizione	Piano	Bonus per il 2025			Bonus per anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile / erogato	Ancora differito	
Robert Koremans	Amministratore Delegato	STI DI GRUPPO 2025	920.741						
N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche membri della Società (1)		STI DI GRUPPO 2025	699.291						
		Altri Bonus							
<b>Totale</b>			1.620.032						

(1) Al 31.12.2025 sono in carica due dirigenti qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche (uno è dipendente della Società e uno è dipendente di una controllata)

**Tabella 4 - Partecipazioni di Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Consiglio di Amministrazione (Nome e Cognome)	Posizione	Recordati S.p.A. tipologia di azioni	N° di azioni detenute al 31.12.2024	N° di azioni acquistate nel 2025	N° di azioni vendute nel 2025	N° di azioni detenute al 31.12.25 *
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA al 31.12.2025</b>						
<i>Andrea Recordati</i>	Presidente	ordinarie	0	122.903**	0	122.903**
<i>Robert Koremans</i>	Amministratore Delegato	ordinarie	745	7.000	0	7.745
<i>Luigi La Corte ***</i>	Amministratore	ordinarie	11.450	54.000	40.800	24.650
<i>Joanna Le Couilliard</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Giampiero Mazza</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Diva Moriani</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Piergiorgio Peluso</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Cathrin Petty</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Stephen Sands</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Kim Stratton</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<b>DIRETTORI CESSATI DALLA CARICA IL 29 APRILE 2025</b>						
<i>Guido Guidi</i>	Vicepresidente	ordinarie	0	0	0	0
<i>Michaela Castelli</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Elisa Corgi</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
<i>Giorgio De Palma</i>	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0

\*O la data di cessazione della carica, se diversa dal periodo di riferimento indicato.

\*\* attraverso Arisca S.r.l

\*\*\* incluse azioni derivanti dall'esercizio di stock option

Collegio Sindacale (Nome e Cognome)	Posizione	Recordati S.p.A. tipologia di azioni	N° di azioni detenute al 31.12.2024 *	N° di azioni acquistate nel 2025	N° di azioni vendute nel 2025	N° di azioni detenute al 31.12.2025 *
<b>SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025</b>						
Antonio Santi	Presidente	ordinarie	0	0	0	0
Silvia Mina (1)	Sindaco	ordinarie	0	0	0	0
Ezio Simonelli	Sindaco	ordinarie	0	0	0	0
<b>SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2025</b>						
Livia Amidani Aliberti (2)	Sindaco	ordinarie	0	0	0	0

*\*Oppure la data di inizio/cessazione della carica, se diversa dal periodo di riferimento indicato.*

*(1) Ha assunto la carica di Sindaco il 4 agosto 2025, a seguito della successione dalla carica di Sindaco supplente.*

*(2) Cessato dopo le dimissioni dalla carica con effetto dal 04.08.2025.*

	Recordati S.p.A. tipologia di azioni	N° di azioni detenute al 31.12.2024	N° di azioni acquistate nel 2025	N° di azioni vendute nel 2025	N° di azioni detenute al 31.12.2025
N. 2 manager qualificati come dirigenti con responsabilità strategiche (*)	ordinarie	7.830 (1)	0	125 (2)	7.705

*(\*) Al 31.12.2025 sono in carica due dirigenti qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche (uno è dipendente della Società e uno è dipendente di una controllata).*

*(1) Di cui 125 azioni detenute da un coniuge*

*(2) Azioni detenute da un coniuge*

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento n. 11971/1999

QUADRO 2									
Stock Option									
SEZIONE UNO									
Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari									
NOME O CATEGORIA	POSIZIONE	Data della delibera degli azionisti	Descrizione dello strumento	Opzioni possedute al 31 dicembre 2025	Opzioni esercitate dall'inizio del piano al 31 dicembre 2025****	Data di assegnazione da parte del C.d.A.	Prezzo di esercizio €	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione (prezzo ufficiale) €	Periodo di esercizio (dal-al)***
Andrea Recordati	Presidente	18/04/2018	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	200.000	Piano 2018-2022:	03/08/2018	30,73	31,92	2020** - 31.12.2026 (1° tranche) 2021** - 31.12.2026 (2° tranche) 2022** - 31.12.2026 (3° tranche) 2023** - 31.12.2026 (4° tranche)
Robert Koremans	Amministratore Delegato	20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	130.000	Piano 2021-2023: 0	01/12/2021	56,01	55,02	2024**-31.12.2029
		20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	130.000		24/02/2022	47,52	43,35	2025** - 31.12.2030
Luigi La Corte	Amministratore e CFO	18/04/2018	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	-	Piano 2018-2022: 80.000 Piano 2021-2023: 50.000	03/08/2018	30,73	31,92	2020** - 31.12.2026 (1° tranche) 2021** - 31.12.2026 (2° tranche) 2022** - 31.12.2026 (3° tranche) 2023** - 31.12.2026 (4° tranche)
		20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	10.000		06/05/2021	45,97	44,47	2024**-31.12.2029
		20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	75.000		24/02/2022	47,52	43,35	2025** - 31.12.2030
N.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche		18/04/2018	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	-	Piano 2018-2022: 90.000 Piano 2021-2023: 145.000	03/08/2018	30,73	31,92	2020** - 31.12.2026 (1° tranche) 2021** - 31.12.2026 (2° tranche) 2022** - 31.12.2026 (3° tranche) 2023** - 31.12.2026 (4° tranche)
		20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	-		20/04/2021	45,97	44,47	2024**-31.12.2029
		20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	120.000		24/02/2022	47,52	43,35	2025** - 31.12.2030

Altri Beneficiari al 31.12.2025 (175)(A)	18/04/2018	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	516.334	Piano 2018-2022: 2.328.416 Piano 2021-2023: 1.640.271	03/08/2018	30,73	31,92	2020** - 31.12.2026 (1° tranche) 2021** - 31.12.2026 (2° tranche) 2022** - 31.12.2026 (3° tranche) 2023** - 31.12.2026 (4° tranche)
	20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	810.093		20/04/2021	45,97	44,47	2024** - 31.12.2029
	20/04/2021	Opzioni su azioni Recordati S.p.A con liquidazione fisica	1.975.136		24/02/2022	47,52	43,35	2025** - 31.12.2030

\*\* Decorsi 30 giorni dall'Assemblea degli azionisti di approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

\*\*\* Le tranches di opzioni già maturate e non ancora esercitate successivamente alla loro maturazione potranno essere esercitate entro e non oltre la fine dell'ottavo esercizio sociale successivo a quello in cui il Consiglio di Amministrazione ha attribuito le opzioni. Inoltre, ogni tranche è costituita dal 25% delle opzioni attribuite al partecipante.

\*\*\*\* Le opzioni scadute sono escluse.

A: Il numero degli altri beneficiari è stato rettificato per correggere un errore individuato nella relazione precedente.

<b>Piano di Performance Share 2023 - 2025</b>								
<b>Strumenti finanziari diversi dalle stock option</b>								
			Strumenti di <b>nuova attribuzione</b> in base alla decisione del consiglio di amministrazione da proporre all'assemblea degli azionisti					
Nome e Cognome o Categoria	Carica	Data della delibera assembleare pertinente	Tipologia di strumento finanziario	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Prezzo di acquisto dello strumento (se applicabile)	Prezzo di mercato al momento dell'assegnazione	Periodo di maturazione
Robert Koremans	Amministratore Delegato	21/04/2023	Performance Shares	24.537	08/05/2025		52,5	3 anni 2025 - 2027
Luigi La Corte	CFO	21/04/2023	Performance Shares	10.987	08/05/2025		52,5	3 anni 2025 - 2027
N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)		21/04/2023	Performance Shares	19.693	08/05/2025		52,5	3 anni 2025 - 2027
Altri Beneficiari (n. 478)		21/04/2023	Performance Shares	424.315	08/05/2025		52,5	3 anni 2025 - 2027

(1) Al 31.12.2025 sono in carica due dirigenti qualificati come dirigenti con responsabilità strategiche (uno è un dipendente della Società e uno è un dipendente di una controllata)