



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2025

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025

Il presente documento in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate è redatto ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.

Emittente: Webuild S.p.A.

Sito Web: www.webuildgroup.com

PAGINA VOLUTAMENTE VUOTA

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

Gentili Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine di Webuild, insieme con i consiglieri Paola Fandella e Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini, sono lieta di presentarvi, a nome del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023-2025 e sui compensi corrisposti 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2025, su proposta del Comitato che presiedo.

L'obiettivo del documento è accrescere la consapevolezza sulle politiche remunerative della Società e del suo Gruppo di riferimento, evidenziandone la coerenza con le strategie di *business*, nell'ottica della massima trasparenza dei relativi sistemi adottati dalla Società, anche in una prospettiva di allineamento con gli interessi degli Azionisti e più in generale di tutti gli stakeholder.

Webuild leader nel settore delle infrastrutture e grandi opere in Italia e nel mondo

L'anno appena concluso è stato caratterizzato da risultati eccellenti: il 2024 ha visto, infatti, i ricavi aumentare del 20%, l'EBITDA attestarsi al 18% rispetto all'anno precedente e la struttura finanziaria rafforzarsi ulteriormente a 1,4 miliardi di euro, mantenendo per il quarto anno consecutivo una posizione di cassa netta.

Il 2024 è stato, poi, contraddistinto da importanti conferme, quali un ammontare di nuovi ordini pari a 13 miliardi di euro, grazie ad un forte aumento della domanda di investimenti in infrastrutture sostenibili nei vari Paesi in cui il Gruppo opera, di cui oltre il 95% in geografie chiave, quali Arabia Saudita, Australia, Nord America ed Europa. La capacità di cogliere le opportunità di un settore in continua crescita creando un solido *track record* e affermandosi partner di fiducia dei propri clienti, ha permesso a Webuild di confermare la sua *leadership* nel mercato, in coerenza con gli obiettivi e le strategie fissate nel piano industriale pluriennale incentrato sui principi di crescita profittevole e sostenibile, sull'innovazione e trasformazione, sull'eccellenza operativa e sullo sviluppo del capitale umano.

Inoltre, la qualità del portafoglio ordini e l'emissione di due nuove obbligazioni del valore complessivo di un miliardo di euro hanno determinato il positivo apprezzamento nei confronti del Gruppo da parte della comunità finanziaria e il miglioramento del

rating da "Stable" a "Positive" da parte delle agenzie Fitch Ratings e S&P Global Ratings.

Dal punto di vista dell'integrazione dei fattori di sostenibilità, nel 2024 Webuild ha definito un nuovo Piano ESG 2024-2025 con l'intento di proseguire nel proprio impegno con maggiore ambizione e rispondere alle crescenti esigenze degli stakeholder e alle sfide globali in maniera sempre più tangibile. Il nuovo Piano ESG 2024-2025, incentrato su tre "cantieri": *Green builders*, *Safe & inclusive builders*, *Innovative & smart builders*, ha sostanzialmente contribuito all'avanzamento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals*) fissati dalle Nazioni Unite e ha permesso alla Società di posizionarsi tra i top player di settore nelle valutazioni dei rating ESG emessi da primarie organizzazioni indipendenti quali MSCI (AA), CDP Climate Change (A-), ISS-ESG (B- livello Prime) e Moody's ESG- ex Vigeo Eiris (livello Advanced).

Infine, desidero condividere con tutti voi:

- l'aggiudicazione di importanti progetti internazionali tra cui la **rigenerazione dell'area di Trojena**, in Arabia Saudita (progetto NEOM) con tre dighe e opere innovative annesse per alimentare il lago del complesso sciistico dei Giochi Asiatici Invernali del 2029, la progettazione e realizzazione della Tratta Ovest della **Linea 15 della metropolitana Grand Paris Express**, la progettazione e realizzazione del lotto **Tunnels North del Suburban Rail Loop Project (SRL) East di Melbourne** con due tunnel paralleli di circa 10 km e 39 tunnel secondari, lo sviluppo e costruzione della sezione **Pape Tunnel and Underground Stations (PTUS) della nuova linea metropolitana veloce Ontario Line di Toronto**;
- la consegna di rilevanti opere metropolitane in Italia (la tratta **metropolitana M4 di Milano**, la stazione **San Pasquale della Linea 6 della Metropolitana di Napoli**) e in Arabia Saudita (la tratta metropolitana **Orange Line - Linea 3 - di Riyadh**);
- la cantierizzazione delle principali opere infrastrutturali strategiche acquisite in Italia nel corso del 2023, tra cui **l'Autostrada Ragusa-Catania Lotto 1**, le 4 tratte della **Linea AC Palermo-Catania**, la **Linea AV Salerno-Reggio Calabria Lotto 1A** e la **Circonvallazione ferroviaria di Trento**;
- l'importante **fabbisogno di risorse umane** per i cantieri del Gruppo (**circa 13 mila assunzioni nel**

2024) e alcune rilevanti iniziative, tra cui: (i) il programma di formazione e lavoro denominato "**Cantiere Lavoro Italia**", dedicato a giovani non occupati, per attrarre e formare nuove risorse, elevando lo *standard* delle competenze di base e professionali nel mondo delle costruzioni; (ii) il programma di formazione, denominato '**Build Up**', che ha coinvolto circa 1.000 giovani di Istituti Tecnici Superiori di tutta Italia, per offrire loro opportunità di lavoro nei nostri cantieri, una volta diplomati.

La Governance in materia di remunerazione

La Politica di remunerazione è da sempre funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare risorse dotate della competenza e della professionalità necessaria all'ottenimento di risultati consistenti e durevoli.

In quest'ottica, il Comitato per la Remunerazione e Nomine, in coerenza con quanto già trattato e sviluppato lo scorso anno, ha lavorato per garantire la continuità della Politica di remunerazione in modo da promuovere un'architettura flessibile e coerente dei sistemi di remunerazione con la strategia del Gruppo e costantemente in linea con le normative vigenti e le migliori prassi di mercato.

La Politica di remunerazione di seguito illustrata ha una durata triennale, in linea con quella del piano strategico pluriennale, al fine di conferire stabilità e solidità di struttura al *framework* complessivo e un orizzonte temporale 2023-2025.

Anche per il 2025, la Politica di remunerazione ha la finalità di confermarsi quale quadro di riferimento per l'attuazione delle prassi remunerative in tutto il Gruppo. I principi ispiratori che definiscono la nostra Politica di remunerazione sono individuati: nella trasparenza, nella sostenibilità, nella meritocrazia, nella competitività, nella proporzionalità e nell'equità.

I sistemi di remunerazione variabile

I sistemi di remunerazione variabile di breve e di lungo termine, così come nei precedenti esercizi, si sono dimostrati essere elementi fondanti le strutture contrattuali del *Management* e sono stati confermati nella loro impostazione orientata a garantire la sostenibilità della *performance*, considerando sia le dinamiche individuali sia quelle di Gruppo.

Per quanto attiene ai sistemi di incentivazione del triennio 2023-2025:

- il **Sistema di Incentivazione di breve termine (STI)** include al suo interno, oltre a indicatori

economico-finanziari e obiettivi aziendali, coerenti con la "*market guidance*" di volta in volta pubblicata, anche Obiettivi di Direzione, al fine di focalizzare gli sforzi del *Management* al raggiungimento di *target* che, nel loro complesso, rappresentino l'intero ciclo di vita del Gruppo, coprano tutto il *business* e la sua quotidianità, andando oltre le responsabilità connesse al ruolo e valorizzando le rispettive *performance* nell'interesse del Gruppo e della sua sostenibilità;

- il **Piano LTI 2023-2025** è stato disegnato per accompagnare la realizzazione degli obiettivi del Piano Industriale 2023-2025, garantendo sia un ulteriore rafforzamento dell'allineamento tra gli interessi degli Azionisti con quelli del *Management* per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo, sia un meccanismo efficace di riconoscimento premiale e meritocratico volto anche a promuovere la *retention* delle risorse chiave.

In prospettiva della scadenza dell'attuale politica triennale, il Comitato avvierà nel corso del corrente anno uno studio propedeutico alla stesura della prossima politica di remunerazione e incentivazione sempre con l'obiettivo di promuovere strutture remunerative meritocratiche e sostenibili in ottica di *retention*, *attraction* e incentivazione in linea con il contesto sfidante e competitivo che attende il Gruppo.

Gentili Azionisti,

desidero ringraziare i colleghi di Comitato, per la proficua collaborazione e l'ottimo lavoro svolto, e, anche a nome dell'intero Consiglio di Amministrazione confido nel sostegno che vorrete dare alla presente Relazione nella parte relativa ai compensi corrisposti 2024 (Sezione II).

Per quanto attiene alla Sezione I della Relazione relativa alla Politica in materia di remunerazione - di cui desidero ancora sottolineare la piena continuità con quella approvata nell'ultima Assemblea dei Soci - per la medesima si intende fornire una mera informativa.

Con i migliori saluti,

Laura Zanetti

Presidente del Comitato per la Remunerazione e
Nomine

INDICE

| | |
|--|-----------|
| LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE | 3 |
| EXECUTIVE SUMMARY | 6 |
| SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023-2025 | 14 |
| 1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE | 15 |
| 2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025 | 17 |
| 2.1. LA FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025 | 17 |
| 2.2. PRASSI DI MERCATO E PEER GROUP | 18 |
| 2.3. I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE | 18 |
| 2.4. IL BILANCIAMENTO TRA LA COMPONENTE FISSA E LA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE (C.D. PAY MIX) | 19 |
| 2.5. PROCEDURA PER DEROGHE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI | 20 |
| 2.6. FATTORI ESOGENI E ADJUSTMENT | 20 |
| 3. LE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025 | 21 |
| 3.1. LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE | 21 |
| 3.2. LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE | 22 |
| 3.3. LA POLITICA IN MATERIA DI BENEFICI NON MONETARI E SULLE COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE | 26 |
| 3.4. EFFETTI DELLA CESSAZIONE SUL PAGAMENTO DELLE COMPONENTI VARIABILI | 27 |
| 3.5. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO | 27 |
| 3.6. CLAUSOLE DI MALUS E CLAW-BACK | 28 |
| 4. LA DECLINAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE | 28 |
| 4.1. LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 28 |
| 4.2. LA REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 29 |
| 4.3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI | 29 |
| 4.4. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO | 29 |
| 4.5. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO | 29 |
| 4.6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS | 31 |
| SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024 | 34 |
| 5. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | 37 |
| 5.1. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA | 37 |
| 5.2. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE | 38 |
| 5.3. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO | 38 |
| 5.4. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS | 39 |
| 5.5. I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024 | 40 |
| 5.6. LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS | 40 |
| TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DRS | 41 |
| TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | 43 |
| TABELLA 4.1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DI DIRETTORI GENERALI | 44 |
| TABELLA 4.2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | 44 |

EXECUTIVE SUMMARY

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023 -2025

L'Assemblea dei Soci di Webuild, nella seduta del 27 aprile 2023, ha approvato la Politica in materia di Remunerazione 2023-2025 (la "Politica"). In occasione della successiva assemblea in data 24 aprile 2024, in continuità con quanto definito per il triennio in corso, la Società ha integrato la Politica, al fine di rispondere al meglio alle specificità e complessità del settore di riferimento, a nuove e importanti sfide, in termini di sviluppo e integrazione, anche conseguenti al grado di espansione del Gruppo nel mercato e in ragione di un posizionamento caratterizzato da una elevata differenziazione geografica e socioculturale.

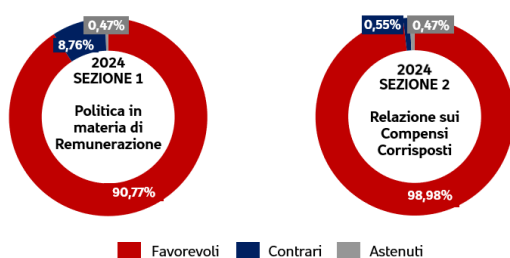
Resta fermo l'impianto complessivo della Politica triennale, così come da ultimo modificata nel corso del 2024.

Si ricorda che nel 2023 è stato approvato il nuovo ciclo del Long Term Incentive Plan di Webuild 2023-2025, in coerenza con gli indirizzi strategici del Piano Industriale individuato per il triennio in corso.

La Relazione fornisce con chiarezza e fruibilità tutte le informazioni remunerative e normative necessarie in coerenza con le indicazioni della *Shareholder Rights Directive II*¹.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024, ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2024 ed un voto consultivo sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti.

Figura 1 – Esiti votazioni Assemblea degli Azionisti



L'esito del voto espresso dai Soci è stato analizzato al fine di identificare potenziali aree di sviluppo.

In continuità con lo scorso anno, è stata mantenuta la sezione *Executive Summary*, allo scopo di promuovere la fruibilità delle informazioni:

- **comunicando in modo chiaro e trasparente**, ai portatori di interesse, i principali elementi e le logiche della Politica di Remunerazione del Gruppo;
- **garantendo una maggiore accessibilità** alle informazioni rilevanti attraverso semplificazioni grafiche;
- **rappresentando in maniera diretta** le informazioni chiave, tra cui la correlazione tra gli indicatori di *performance*, i risultati aziendali e i meccanismi di funzionamento della remunerazione.

Si ricordano brevemente i principali elementi, introdotti in occasione della definizione della Politica di remunerazione triennale 2023-2025, che vigono pertanto nel corrente anno:

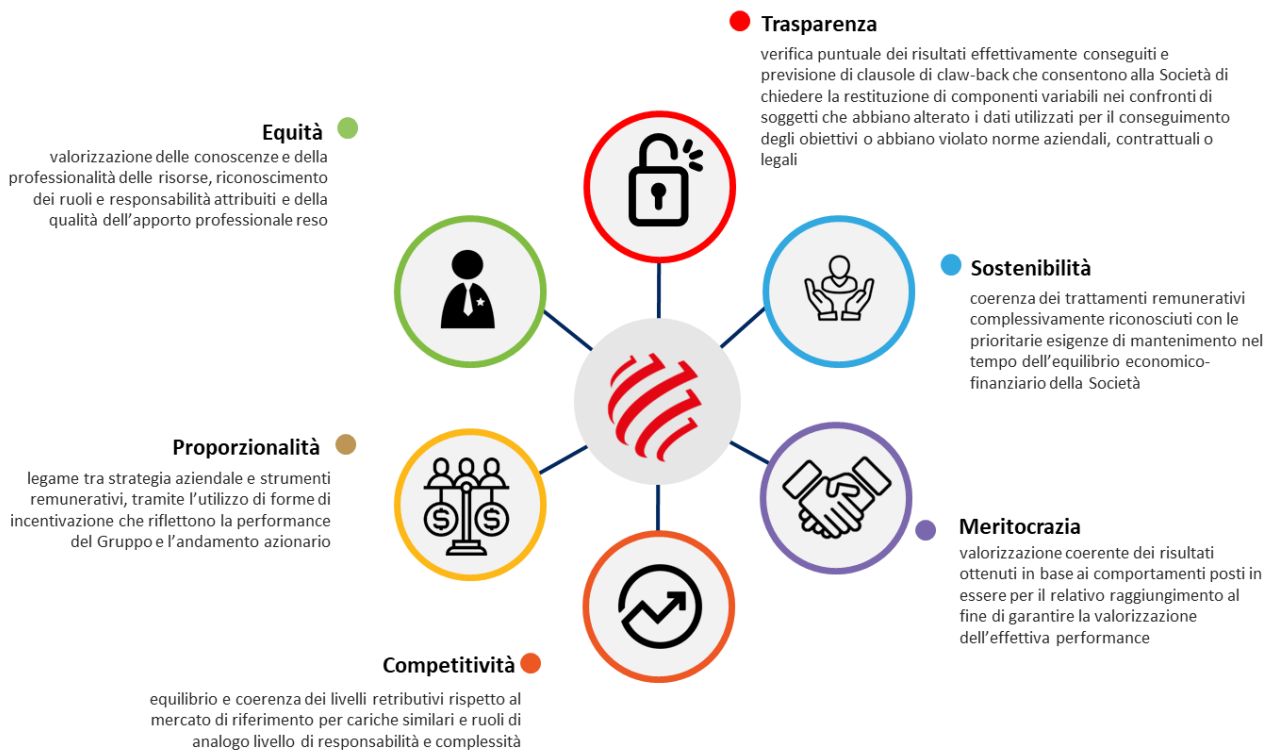
- il **sistema LTI** allineato al Piano Industriale 2023-2025, con medesimo orizzonte temporale, ed erogato in forma monetaria al termine del periodo di *vesting* ("*Periodo di Vesting*");
- l'utilizzo di **specifiche curve di performance** sottese agli obiettivi economico-finanziari al fine di rafforzare il collegamento tra gli obiettivi del Piano Industriale, nonché la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e i *pay-out* retributivi;
- un'**approfondita disclosure ex post del pay for performance**, mediante l'indicazione relativa alla **performance conseguita su ciascun obiettivo**.
- i **Bonus Target dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, per renderli **maggiormente differenziabili** in considerazione della rilevanza organizzativa del ruolo e anzianità della nomina, **nell'ambito di un range minimo e massimo** coerente con gli attuali Bonus Target applicabili;
- l'**inserimento dell'EBITDA** in luogo dell'EBITDA Margin, **tra gli indicatori economico-finanziari e operativi del Gruppo** ai fini del sistema incentivante di breve termine (**STI**), in linea con la *market guidance* comunicata;
- la **previsione di un cap all'eventuale severance** per il caso di cessazione anticipata del rapporto organico e/o di lavoro con l'**Amministratore Delegato**.

¹ Direttiva (UE) 2017/828 - *Shareholder Rights Directive II* (SHRD

I PRINCIPI DELLA NOSTRA POLITICA

La Politica di Remunerazione di Webuild è definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance 2020 nonché con le più recenti evoluzioni normative in materia e tiene conto delle finalità di *attraction* e *retention* del *Management* in un Gruppo con una marcata presenza internazionale e una fortissima competizione nel settore di appartenenza, in particolare nei mercati chiave che presentano indicatori di *turnover* molto elevati, a conferma di un ambiente altamente competitivo.

Figura 2 - I Principi della Politica di Remunerazione di Webuild



NORMATIVA E DISCLOSURE REMUNERAZIONI

La direttiva (UE) 2017/828 ("Shareholder Rights Directive II") sull'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti ha introdotto, tra le altre, regole volte ad un miglioramento della 'disclosure' e una maggiore trasparenza procedurale con riferimento alla remunerazione degli amministratori delle società quotate.

La presente Relazione applica gli schemi di disclosure nel rispetto della normativa nazionale di recepimento della *Shareholder Rights Directive II*, ovvero l'art.123-ter del D.Lgs. n.58/1998 (TUF) come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 49/2019 e la Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, che ha modificato il Regolamento Consob Emittenti.

In particolare, alla luce di quanto sopra: (i) la Sezione I della presente Relazione riporta le informazioni sulla politica di remunerazione degli organi di controllo oltre che informazioni analitiche

riguardanti i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* e le informazioni attinenti la politica per i trattamenti di fine rapporto o carica; (ii) la Sezione II riporta l'indicazione degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto a quelli assegnati, le eventuali deroghe alla politica in presenza di circostanze eccezionali, nonché il confronto fra la variazione annuale dei compensi di Amministratori, Direttori Generali, Sindaci, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti.

La Sezione I è stata inoltre aggiornata, nella parte relativa alle competenze degli organi sociali in materia di remunerazione, per tenere conto degli adeguamenti della Società al D.Lgs. 125/2024 in materia di rendicontazione di sostenibilità.

COLLEGAMENTO TRA PERFORMANCE E SOSTENIBILITÀ

La remunerazione variabile, sia di breve che di lungo termine (STI e LTI), prevede un legame diretto e verificabile fra i *target* di *performance* fissati, i risultati conseguiti e la remunerazione erogata, riflettendo risultati sostenibili e creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.



Le componenti variabili della remunerazione prevedono, infatti, obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati agli obiettivi strategici della Società in un orizzonte di medio-lungo termine, calcolati principalmente tramite indicatori di natura economico-finanziaria, ma anche tramite parametri non finanziari. L'impostazione adottata, in linea con le *best practice*, prevede che i sistemi di incentivazione siano correlati ad un concetto ampio di *performance*, in coerenza con la strategia e gli obiettivi chiave del Gruppo.

Il contributo del Gruppo allo sviluppo sostenibile si concretizza principalmente nella realizzazione di infrastrutture che contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG – *Sustainable Development Goals*) delle Nazioni Unite e alla lotta al *climate change*, fornendo ai propri clienti soluzioni innovative per la mobilità sostenibile, la produzione di energia idroelettrica rinnovabile, la gestione delle acque e la costruzione di *green building*. Pertanto, al fine di raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile, il Gruppo ha portato a compimento il Piano ESG (*Environmental, Social and Corporate Governance*) triennale 2021-2023 fondato sui seguenti obiettivi:



La piena integrazione degli indicatori ESG nei sistemi di *governance*, *reporting* ed *engagement* degli *stakeholder* rafforza la strategia garantendo un costante monitoraggio.

Coerentemente, una quota dell'incentivo annuale per i manager dell'area *Operations* (ove possibile) e

una quota dell'incentivo pluriennale per tutto il *Management* del Gruppo è collegata al conseguimento di un obiettivo ESG. L'obiettivo ESG è misurato in relazione ad indicatori interni di miglioramento degli indici di sicurezza e di inclusione su tutta la filiera produttiva nonché – per il solo incentivo di lungo termine – anche di riduzione delle emissioni di gas serra.

Già nel corso del 2021, Webuild è stata formalmente riconosciuta come *leader* di sostenibilità ed inserita nel "MIB® ESG Index", il nuovo indice di sostenibilità ESG (*Environmental, Social and Governance*) dedicato alle *blue-chip* italiane, "lanciato" da Euronext in collaborazione con Vigeo Eiris (Moody's ESG Solutions). L'indice seleziona, nello specifico, le 40 più importanti società quotate italiane in base al loro impegno concreto in termini di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance*, combinando la misurazione della *performance* economica con i relativi impatti ESG, in linea con i principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite.

Il riconoscimento ricevuto conferma il valore delle scelte strategiche effettuate da Webuild, che ha continuato, nel tempo, a investire in processi produttivi focalizzati sul raggiungimento di obiettivi di sostenibilità.

Inoltre, sempre dal 2021, il sistema di *Performance Management*, che ha inizialmente interessato una parte della popolazione aziendale per rafforzare ulteriormente il collegamento tra *performance* e sostenibilità, è stato esteso alle altre società Italiane del Gruppo nonché ai ruoli apicali attivi nel contesto di tutte le commesse e progetti italiani ed è in fase di implementazione progressivamente anche al perimetro estero. Il sistema permette più precisamente, anche attraverso un meccanismo di *cascading* degli obiettivi assegnati al *Top Management*, di attribuire obiettivi alle risorse del Gruppo anche valorizzandone le competenze di *leadership*. In questo modo sono altresì identificati i soggetti con una prestazione caratterizzata da una *performance* costante nel tempo che entrano a far parte del *talent pool* Webuild, partecipando a percorsi specifici di crescita professionale e manageriale, alimentando così il *succession planning*. La *performance* complessiva costituisce anche la condizione di accesso agli interventi annuali di *salary review* e come fattore di valutazione per l'eventuale attribuzione di strumenti di remunerazione variabile a favore della popolazione non manageriale.

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE IN SINTESI

LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

La componente fissa della remunerazione valorizza le competenze ed esperienze e remunera il *Management* coerentemente con le caratteristiche del ruolo presidiato e con le responsabilità ad esso connesse. La Società monitora la retribuzione fissa rispetto al mercato esterno per assicurare un adeguato livello di competitività e garantire così le finalità di *attraction* e *retention* di *manager* qualificati e competenti. È determinata, coerentemente con il Codice di Corporate Governance, in misura tale da permettere che i livelli di remunerazione siano adeguati anche nel caso in cui la componente variabile non dovesse essere erogata.



Per quanto concerne, in particolare, la componente fissa dell'Amministratore Delegato, la stessa è stata determinata, anche considerando che l'Amministratore Delegato è l'unico Amministratore Esecutivo della Società e che non percepisce ulteriori emolumenti per le cariche assunte all'interno del Gruppo (con particolare riguardo, ad esempio, alle cariche di Presidente di Lane Industries Inc., di Presidente e CEO di Webuild US Holdings, di Amministratore di High Speed Rail LLC e di Presidente di The Lane Construction Corporation).

Figura 3 - Le componenti fisse della remunerazione dell'AD, dei Direttori Generali e dei DRS

| Dati in Euro (importi lordi annui) | Componente fissa |
|--|---|
| Amministratore Delegato | 2.000.000 ² |
| DG Corporate and Finance | 800.000 ³ |
| DG Global Operations | 800.000 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | Definita in base alla complessità del ruolo |

² Di cui Euro 650.000 lordi annui quale remunerazione fissa, in ragione del rapporto di lavoro subordinato ed Euro 1.350.000 lordi annui quale emolumento fisso ex 2389 comma 3 Codice Civile per l'esercizio della delega. A questi compensi fissi va aggiunto un compenso di Euro 60.000 lordi annui, deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2024 in relazione alla carica di

PAY FOR PERFORMANCE E PAY MIX

I sistemi incentivanti del Gruppo si basano su una correlazione diretta tra *performance* e incentivi: sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi, è definita una curva di *performance* cui corrisponde una curva di *payout*, che prevede in ogni caso un limite massimo all'*over-performance* (*cap*). Il bilanciamento delle diverse componenti della remunerazione viene definito in base al ruolo ricoperto, e con particolare riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche l'assegnazione della *bonus opportunity* può variare nell'ambito di un range predefinito; a seconda del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi, si determina un *pay mix*, come di seguito illustrato:



Figura 4 - Composizione del pay mix retributivo per Amministratore Delegato, Direttori Generali e DRS

| Dati in Euro (importi lordi annui) | Bonus Opportunity 'Target' annuale (%Remunerazione Fissa) | | |
|--|---|--------------------------|---------------------------------------|
| | Totale | Componente breve termine | Componente lungo termine annualizzata |
| Amministratore Delegato | 200% | 100% | 100% |
| Direttori Generali | 200% | 100% | 100% |
| Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | Tra il 60% e il 200% | Tra il 30% e il 100% | Tra il 30% e il 100% |

LA RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI)

La remunerazione variabile di breve periodo (STI) è direttamente correlata al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance*.



STRUTTURA E STRUMENTI

Il Piano STI è un piano di incentivazione di breve termine con un periodo di *performance* annuale

Consigliere di Amministrazione.

³ Il Direttore Generale *Corporate & Finance*, per le funzioni di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari dal medesimo assolte, percepisce Euro 50.000 lordi annui.

allineato agli obiettivi del Piano Industriale e alle market guidance di volta in volta comunicata; il Piano prevede che gli incentivi siano corrisposti in forma esclusivamente monetaria.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE STI

Amministratore Delegato

risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche predeterminate e misurabili focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale e alle *market guidance* di volta in volta comunicata (Ricavi, *Net Financial Position*, *Book to Bill* ed *EBITDA*);

Direttori Generali e DRS:

- (i) risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche predeterminate e misurabili focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale e alle *market guidance* di volta in volta comunicata (Ricavi, *Net Financial Position*, *Book to Bill* ed *EBITDA*);
- (ii) obiettivi Aziendali e/o di Direzione, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società e collegati a parametri quali-quantitativi specifici di *Business*, *Rischio* e *Sostenibilità*.

Chief Financial Officer & Group Risk Officer:

- (i) obiettivi economico-finanziari e aziendali come per gli altri DRS;
- (ii) obiettivi specifici di Direzione Risk definiti in coerenza con il ruolo di Group Risk Officer.

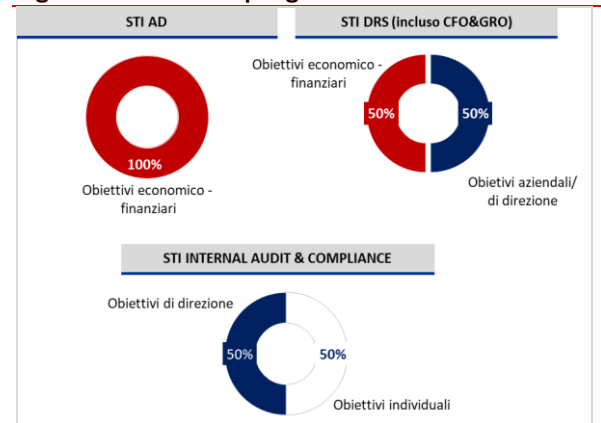
SEVP Internal Audit & Compliance:

- (i) obiettivi specifici di Direzione definiti in coerenza con il ruolo;
- (ii) risultati legati alla *performance* individuale.

BONUS CAP – è previsto per tutti i beneficiari e corrisponde al 140% del valore dell'incentivo *target*.

MALUS E CLAW-BACK – impregiudicato ogni altro diritto o rimedio derivante da disposizione di legge e/o di contratto, sono previste, entro i termini di prescrizione stabiliti dalle vigenti norme di legge ed indipendentemente dalla intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, correttivi ex post, le clausole di *malus* e *claw-back*, che la Società può porre in essere al verificarsi di determinate condizioni e che possono ridurre sino ad azzerare le componenti variabili della remunerazione, in corso di maturazione o previamente erogate.

Figura 5 - Schema riepilogativo struttura STI



LA RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

Il Piano LTI 2023-2025 è finalizzato a:

- (i) guidare l'azione dei beneficiari in coerenza con i fattori di interesse strategico di medio-lungo termine per il Gruppo;
- (ii) favorire la stabilità e la *retention* dei beneficiari;
- (iii) allineare la remunerazione dei beneficiari alla creazione di valore in un arco temporale pluriennale per gli azionisti e gli *stakeholder*;
- (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.



Obiettivo

Allineare gli interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine per garantire la coerenza tra performance annuale pluriennale e rafforzare la leva di retention.

STRUTTURA E STRUMENTI

Il Piano LTI 2023-2025 ha un periodo di *performance* triennale ed è allineato alla durata e alle finalità del Piano Industriale; il Piano LTI 2023-2025 prevede che gli incentivi siano corrisposti in forma esclusivamente monetaria.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Il Piano LTI 2023-2025 si basa su due tipologie di indicatori indipendenti, misurati rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale nel periodo di *performance* triennale:

- (i) **indicatori economico-finanziari**
 - a. *EBITDA/Oneri Finanziari*, con peso del 25%;
 - b. *EBIT Cumulato*, con peso del 25%;
 - c. *Overheads on revenues*, con peso del 30%.
- (ii) **indicatori di rischio e sostenibilità**
 - a. *Lost Time Injury Frequency Rate*, con peso del 10%;
 - b. riduzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra, con peso del 10%.

Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer è destinatario del Piano LTI 2023-2025, con obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per gli altri Beneficiari del Piano LTI 2023-2025.

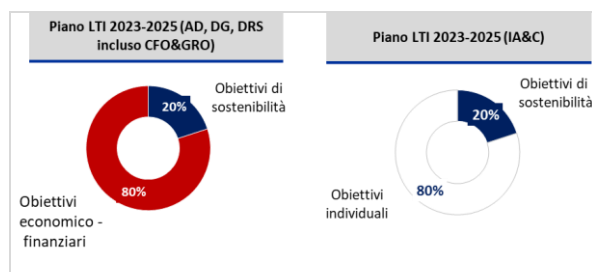
Il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del Piano LTI 2023-2025, con obiettivi – esclusi, in ragione del ruolo ricoperto, gli indicatori economico-finanziari – e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per gli altri Beneficiari del Piano LTI 2023-2025, e con specifica declinazione degli indicatori connessi a rischio e sostenibilità.

BONUS CAP – è previsto per tutti i beneficiari e corrisponde al 140% del valore dell'incentivo *target*.

PERIODO DI PERFORMANCE – triennale 2023-2025.

MALUS E CLAW-BACK – impregiudicato ogni altro diritto o rimedio derivante da disposizione di legge e/o di contratto, sono previste, entro i termini di prescrizione stabiliti dalle vigenti norme di legge ed indipendentemente dalla intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, correttivi *ex post*, le clausole di *malus* e *claw-back*, che la Società può porre in essere al verificarsi di determinate condizioni e che possono ridurre sino ad azzerare le componenti variabili della remunerazione, in corso di maturazione o previamente erogate.

Figura 6 - Schema riepilogativo struttura Piano LTI 2023-2025



TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO

Di seguito si descrive la politica della società in merito.

Con riferimento all'Amministratore Delegato, in occasione della cessazione del rapporto organico e/o del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere al suddetto un'indennità di cessazione – fino ad un massimo di 24 mensilità di Remunerazione Globale⁴, oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL. Con riferimento ai Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono previsti i trattamenti rispettivamente stabiliti dalla normativa di legge e/o dal CCNL Dirigenti e/o dalla differente disciplina contrattuale collettiva applicabile.

In linea con le prassi di mercato, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere ai singoli Direttori Generali, DRS trattamenti economici – fino ad un massimo di 24 mensilità di Retribuzione Globale, oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL – con l'obiettivo di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando al contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici, stipulando anche eventuali pattuizioni ad hoc post contrattuali aggiuntive rispetto a quelle previsti dalla legge e/o dal CCNL a tutela degli interessi della Società (v. patti di non concorrenza, accordi di non storno, obblighi di riservatezza e non discredito, obblighi di cooperazione/collaborazione per la gestione di attività precedentemente seguite, ecc.).

⁴ Componente fissa maggiorata della media triennale delle

componenti variabili percepite nel triennio precedente.

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

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza, o TUF), in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nonché alle disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 21624 del 10 dicembre 2020 (Modifiche al regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e al regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di mercati, e successive modificazioni) in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate. Si è, inoltre, tenuto conto della Relazione 2024 (*XII Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina*) del Comitato per la Corporate Governance, con particolare riguardo alle raccomandazioni ivi contenute, della lettera del 17 dicembre 2024 indirizzata dal Presidente Massimo Tononi ai Presidenti degli organi amministrativi, agli Amministratori Delegati e ai Presidenti degli organi di controllo delle società quotate italiane nonché delle migliori prassi riscontrate nella predisposizione della relazione sulla remunerazione in ambito nazionale e internazionale, al fine di renderne i contenuti il più possibile chiari e fruibili.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, è suddivisa in due Sezioni.

Nella **Sezione I**, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-ter del TUF, è illustrata la Politica di Remunerazione Webuild 2023-2025, come lievemente integrata nell'anno 2024: (a) dei membri del Consiglio di Amministrazione, distinti fra Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli Amministratori esecutivi) e Amministratori non esecutivi; (b) dei Direttori Generali; (c) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nello specifico, i "DRS" indicati al successivo paragrafo 4.6); (d) dei componenti del Collegio Sindacale, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile.

Sono altresì rappresentate le procedure osservate dalla Società per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione e i soggetti coinvolti nel processo.

La Politica di Remunerazione riportata nella Relazione ha durata triennale per gli esercizi 2023-2024-2025,

Il presente documento nel 2024 ha integrato taluni interventi che, pur nel confermare la struttura complessiva delle remunerazioni, consentono di meglio declinarne alcuni aspetti in linea con il mercato di riferimento, in un'ottica di miglioramento nel continuo della relazione tra la Società e tutti gli stakeholders, azionisti, *Management* e dipendenti del Gruppo.

In particolare, le modifiche apportate alla Politica, rispetto alla Politica definita nel 2023, sono riferibili a:

- una maggiore differenziazione dei Bonus Target attribuibili ai DRS, in funzione della significatività del contenuto dell'attività rispetto al business, della rilevanza organizzativa del ruolo, nonché della seniority, mediante la previsione di un range di Bonus Target coerente con i valori minimi e massimi già previsti;
- l'inserimento dell'EBITDA in luogo dell'EBITDA Margin, tra gli indicatori economico-finanziari e operativi del Gruppo ai fini del sistema incentivante di breve termine (STI), in linea con la *market guidance* comunicata;
- la previsione di un *cap* all'eventuale severance per il caso di cessazione anticipata del rapporto organico e/o di lavoro con l'Amministratore Delegato.

Nella **Sezione II**, sottoposta, invece, annualmente al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, sono rappresentate nominativamente le singole voci che compongono la remunerazione corrisposta dalla Società ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Direttori Generali e, in forma aggregata, ai DRS, illustrati con riferimento all'esercizio 2024, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, compresi i trattamenti eventualmente previsti in caso di cessazione dell'ufficio organico e/o di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, con esplicitazione della coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla Società per il relativo esercizio.

Inoltre, nella Sezione II sono illustrati: (i) gli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto con quelli previsti, (ii) il confronto tra la variazione annuale delle remunerazioni, dei risultati della Società e della remunerazione dei dipendenti nonché (iii) le eventuali applicazioni di deroghe alla Politica in materia di Remunerazione in circostanze eccezionali e l'applicazione di meccanismi di correzione dei compensi variabili.

Infine, nella Relazione, sono riportate:

- a) le Tabelle contenenti, ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché dai Direttori Generali e dai DRS nella Società e in società da quest'ultima controllate;
- b) un glossario con le principali definizioni.

La Relazione sulla Remunerazione è resa disponibile al pubblico, nei termini previsti dalla normativa, presso la sede sociale e sul [Sito Web](#), nella sezione *Governance/Remunerazione* e nella sezione *Governance/Assemblea degli Azionisti*, perché possa essere esaminata in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024.

Per quanto attiene alle competenze ed attività del Comitato per la Remunerazione e Nomine in materia di nomine, si rinvia alla sezione 7.2. della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2024 (la *Relazione di Governance 2024*), pubblicata sul [Sito Web](#) nella sezione *Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario*.

SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023-2025

La Politica di Remunerazione 2023-2025 definita sulla base delle *best practice* di mercato e di *benchmark* internazionali e nel rispetto dei fondamentali principi di equità, proporzionalità, competitività, meritocrazia, sostenibilità e trasparenza, ha la finalità prevalente di:

- a) perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- b) attrarre, motivare e trattenere all'interno del Gruppo le risorse strategiche in possesso delle qualità tecniche e delle competenze professionali richieste per il proficuo perseguimento dei *target* di Webuild, avendo riguardo alle attuali e future dimensioni e complessità della Società, nonché alla marcata presenza internazionale e alla fortissima competizione nel settore di appartenenza, in particolare nei mercati chiave per il Gruppo che presentano indicatori di *turnover* molto elevati, a conferma di un ambiente altamente competitivo;
- c) allineare gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti e degli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo promuovendo così la sostenibilità a lungo termine della Società.

La Politica di Remunerazione rappresenta, altresì, uno strumento fondamentale per fidelizzare, consolidare e rendere coeso, rispetto alle strategie aziendali, un *team* manageriale fortemente orientato al perseguimento degli obiettivi e pronto a cogliere le nuove sfide e opportunità, ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società (**Principio XV – Codice CG**).

La Politica di Remunerazione va quindi perimetrata e interpretata in ragione della peculiare fase che contraddistingue il *business* della Società e del mercato specifico in cui opera. In tale scenario, Webuild è attualmente impegnata nel disegno e attuazione di un piano industriale di medio e lungo termine che prevede non solo lo sviluppo delle attività che il Gruppo ad oggi persegue attraverso la propria organizzazione, ma anche il miglioramento della solidità del settore medesimo, la sua qualità ed efficienza, salvaguardandone le competenze, la capacità di investimento; il tutto attraverso il rafforzamento del Gruppo come *player* globale tanto solido sul mercato domestico (a favore del Sistema Italia, anche in termini di supporto al PIL e di salvaguardia dei posti di lavoro) quanto competitivo su quello internazionale.

La Politica identifica, di conseguenza, la volontà di prevedere, anche in termini di allineamento alle prassi di mercato e alle più recenti novità normative, che il *Management*, quale leva di successo per la Società e per le sue strategie, benefici della creazione di valore assicurata alla Società, attraverso la conferma dei meccanismi di incentivazione e di *retention* stabiliti specificamente in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale 2023-2025 e allineati con la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e delle suddette finalità significative a livello sistemico.

La struttura della remunerazione è, pertanto, basata su diverse componenti e si concretizza nella definizione di un pacchetto retributivo in cui convivono armonicamente una parte fissa e una rilevante parte variabile. Con queste componenti, tra loro interconnesse, è stata costruita un'offerta retributiva coerente con la complessità dei ruoli e dei livelli di *performance* (aziendali ed individuali).

La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023, su proposta del CRN, e sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, ai sensi dell'art. 123-ter commi 3-ter e 6 del Testo Unico Finanza. Successivamente, le integrazioni apportate nel corso del 2024, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024, su proposta del CRN, e sottoposte al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024. Da ultimo, la Politica viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025 ai fini della mera informativa/presa d'atto delle modifiche non sostanziali apportate alla Sezione I (principalmente relative all'aggiornamento dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari, a seguito del rinnovo occorso il 24 aprile 2024, e alle competenze degli organi di governance rivenienti dal recente D.Lgs. 125/2024) e di approvazione della Sezione II.

Nei paragrafi che seguono, viene illustrato il processo adottato dalla Società per la definizione ed approvazione della Politica di Remunerazione, gli organi e i soggetti coinvolti nonché le finalità e i principi cardine alla medesima sottesi.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2024 ed un voto consultivo sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti. La percentuale dei voti favorevoli relativa alla prima sezione è risultata pari al 90,77% e la seconda sezione è risultata pari al 98,98% dei votanti complessivi.

Si ricordano brevemente i principali interventi introdotti nel 2023 in occasione della definizione della Politica di remunerazione triennale 2023-2025 e le integrazioni della Politica, sottoposte all'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2024, che vigono pertanto anche nel corrente anno:

- il **sistema LTI** allineato al Piano Industriale 2023-2025, con medesimo orizzonte temporale, ed erogato in forma monetaria al termine del Periodo di *Vesting*;

- **l'utilizzo di specifiche curve di performance** sottese agli obiettivi economico-finanziari al fine di rafforzare il collegamento tra gli obiettivi del Piano Industriale, nonché la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e i *pay-out* retributivi;
- un'**approfondita disclosure ex post del pay for performance**, mediante l'inserimento di un'indicazione relativa alla *performance* conseguita su ciascun obiettivo;
- una **maggiore differenziazione dei Bonus Target** attribuibili dal CEO a ciascun **DRS**, in funzione della significatività del contenuto dell'attività rispetto al business, della rilevanza organizzativa del ruolo, nonché della seniority, entro il limite dei target già previsti e ferma restando l'equipollenza tra il Bonus Target della componente di breve termine e quello della componente di lungo termine;
- l'inserimento dell'**EBITDA in luogo dell'EBITDA Margin**, tra gli indicatori economico-finanziari e operativi del Gruppo ai fini del **sistema incentivante di breve termine (STI)**, in linea con la market guidance comunicata;
- la **previsione di un cap all'eventuale severance** per il caso di cessazione anticipata del rapporto organico e/o di lavoro con l'Amministratore Delegato.

1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Società, in linea con le previsioni del Codice CG e con la normativa vigente, ha definito un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello di Gruppo e adeguato controllo in relazione alla politica remunerativa e alla relativa attuazione (**Principio XVII – Codice CG**). La Politica di Remunerazione di Webuild è pertanto il risultato di un processo trasparente e strutturato che, in coerenza con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice CG, vede il coinvolgimento attivo degli organi sociali di seguito elencati: Assemblea degli Azionisti, Consiglio d'Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitato per la Remunerazione e Nomine e Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e Amministratore Delegato (**Principio XVI – Codice CG**).

Vengono di seguito riportate le competenze degli organi di Webuild, in materia di remunerazione.

| | |
|------------------------------|---|
| Assemblea Ordinaria dei Soci | <p>Approva, con voto vincolante, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (contenente la Politica di Remunerazione) ed esprime un voto consultivo in relazione alla Sezione II (contenente l'informativa sui compensi corrisposti in attuazione della Politica dell'esercizio precedente).</p> <p>Definisce inoltre il compenso degli Amministratori (incluso il Presidente) e del Collegio Sindacale.</p> |
| Consiglio di Amministrazione | <p>Il Consiglio di Amministrazione esamina e approva la Politica di Remunerazione e la sottopone all'Assemblea degli Azionisti della Società.</p> <p>In particolare, è competente in relazione a:</p> <ol style="list-style-type: none"> ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1, del Codice Civile, ove non vi abbia provveduto la stessa; determinazione, nelle sue diverse componenti, della remunerazione spettante all'Amministratore Delegato e agli Amministratori investiti di particolari cariche e così, anche e in particolare, ai componenti dei diversi comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, del Codice Civile; costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Nomine, nonché definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;⁵ esame dei piani di incentivazione da proporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci; definizione di una Politica per la Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, su proposta del CRN. |

⁵ Al riguardo si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di attribuire ad un unico comitato le funzioni del Comitato per le nomine e del Comitato per la remunerazione al fine di garantire efficienza organizzativa per lo svolgimento unitario di funzioni ritenute complementari ed è in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione 16 del Codice di Corporate Governance.

**Collegio
Sindacale**

Con riferimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 125/2024, il Consiglio di Amministrazione è altresì chiamato a deliberare in merito alla definizione di Politiche di Remunerazione che includano performance in materia di Sostenibilità.

Partecipa alle riunioni del CRN, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, co. 3, del Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società. Il Collegio Sindacale vigila inoltre sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Corporate Governance, anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

**Comitato
Controllo, Rischi
e Sostenibilità**

Esamina la definizione degli obiettivi, e la successiva consuntivazione, dei piani di remunerazione variabile del SEVP Internal Audit & Compliance e del Chief Financial Officer & Group Risk Officer per quanto attiene alle sole funzioni di Group Risk Officer, ferme le prerogative del Comitato per la Remunerazione e Nomine, che svolge, a propria volta, l'istruttoria sui piani di remunerazione variabile dei suddetti soggetti essendo, entrambi, DRS.

Con riferimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 125/2024, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è altresì chiamato a esaminare i target in materia di Sostenibilità inclusi nelle Politiche di Remunerazione.

**Comitato per la
Remunerazione e
Nomine**

È composto da **3 (tre) Amministratori indipendenti e non esecutivi**, in linea con le raccomandazioni del Codice CG (**Racc. 26 del Codice CG**), nominati dal Consiglio di Amministrazione previa verifica circa il possesso, in capo ad almeno un componente, di adeguate competenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Detto Comitato formula al Consiglio proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica di Remunerazione e, con lo stesso Consiglio di Amministrazione, monitora la corretta attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto delle funzioni aziendali competenti. In particolare, con riguardo ai temi della remunerazione, il CRN, ai sensi della **Racc. 25 del Codice CG**, ha il compito di:

- ✓ coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- ✓ valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- ✓ presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- ✓ presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche; esprimere pareri sul raggiungimento dei *key performance indicators* quantitativi e qualitativi sulla scorta dei prospetti contabili forniti dalla struttura;
- ✓ monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Con riferimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 125/2024, il Comitato per la Remunerazione e Nomine è altresì chiamato a svolgere le seguenti attività:

- ✓ elaborazione di proposte di politiche di remunerazione che includano performance in materia di sostenibilità.

Il CRN riferisce, di norma al primo Consiglio di Amministrazione utile – tramite il Presidente del Comitato – sulle questioni più rilevanti esaminate dal Comitato nel corso delle riunioni (**Racc. 17 del Codice CG**).

Ulteriori informazioni sulla composizione e sul funzionamento del Comitato, anche con riguardo alle attività svolte in materia di nomine, sono disponibili all'interno della

| | |
|--------------------------------|---|
| Amministratore Delegato | Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di Webuild, relativa all'esercizio 2024. Formula proposte in relazione alla determinazione dei compensi e dei piani di incentivazione variabile dei Direttori Generali e dei DRS. |
|--------------------------------|---|

L'Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2023-2025

La Politica di remunerazione 2023-2025, nonché le integrazioni formulate nel corso del 2024, sono state definite con il contributo degli organi sopra menzionati e nel rispetto delle relative competenze. In particolare, ai fini della predisposizione delle limitate integrazioni di carattere formale al presente documento, il CRN si è riunito segnatamente il 3 marzo 2025 e il 10 marzo 2025, data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione.

Le principali attività istruttorie svolte dal Comitato per la Remunerazione e Nomine nell'esercizio 2024 (successivamente all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2024)⁶ e sino alla data odierna, ai fini della definizione della presente Politica, sono state, in particolare, le seguenti:

- consuntivazione dei risultati del Piano STI 2024;
- definizione target economico-finanziari dello STI 2025;
- definizione della mera informativa sulla Politica di Remunerazione 2023-2025 di cui alla Sezione I della presente Relazione;
- redazione della relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024, di cui alla Sezione II della presente Relazione.

Le Linee Guida, la Politica di Remunerazione 2023-2025 e la presente Relazione sono state approvate dapprima dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 16 marzo 2023 e poi dall'Assemblea del 27 aprile 2023. Le integrazioni apportate nel corso del 2024, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024, su proposta del CRN, e successivamente approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024. L'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025 è quindi chiamata ad approvare la sola Sezione II della Relazione nonché a prendere atto delle modifiche non sostanziali apportate alla Sezione I, essendo invariata la Politica nella medesima delineata.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti (**Racc. 17 del Codice CG**). Ai fini della definizione della Politica 2023-2025, il CRN si è inoltre avvalso, a supporto delle proprie attività, di un consulente esterno, previa verifica del possesso, da parte del medesimo, dei necessari requisiti di indipendenza.

Alle riunioni del CRN tenutesi per la definizione della Politica 2023-2025 ha partecipato l'intero Collegio Sindacale nonché l'Amministratore Delegato, in relazione alle proposte remunerative afferenti ai DG e i DRS.

È stato inoltre invitato a partecipare alle riunioni di Comitato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, con particolare riguardo alla definizione degli obiettivi economico-finanziari. Nessun amministratore ha preso parte a riunioni di CRN chiamate a formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in relazione alla propria remunerazione (**Racc. 26 del Codice CG**).

L'attuazione della Politica 2023-2025, definita in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, è affidata agli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025

2.1. La finalità della Politica di Remunerazione 2023-2025

La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse e, dunque, la stabilità del loro rapporto professionale con la Società (**Principio XV – Codice CG**).

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione 2023-2025 si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del Management con quelli di medio-lungo

⁶ Per le attività svolte nel 2024 prima di tale data si rinvia alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2024 approvata dall'Assemblea del 24 aprile 2024 e rinvenibile al seguente [link](#).

periodo degli Azionisti e degli *stakeholder*, attraverso una valutazione di *performance* effettuata non solo annualmente ma anche in un più ampio orizzonte temporale e che considera i risultati economico-finanziari, qualitativi e di sostenibilità.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2023-2025, in continuità con quanto definito nei precedenti esercizi, risponde all'esigenza di considerare, oltre che le specificità e complessità del settore, anche le nuove ed importanti sfide, in termini di sviluppo ed integrazione, conseguenti alla espansione del Gruppo nel mercato e ad attività il cui presidio richiede la capacità di governare processi integrati di *business* complessi, finalizzati alla costruzione di grandi opere infrastrutturali che richiedono *know-how* altamente specializzati nell'ambito di una forte differenziazione geografica e socio-culturale.

La Società, in tale scenario, considera, nel momento in cui disciplina il trattamento remunerativo del *Top Management* che contribuisce in modo significativo alle *performance* aziendali, le politiche di remunerazione quale importante strumento a supporto della realizzazione della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla propria sostenibilità nel tempo.

2.2. Prassi di mercato e peer group

La Società monitora le principali prassi di mercato in termini di livelli retributivi, pay-mix e struttura complessiva della politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo, tramite attività di confronto retributivo, al fine di verificare la competitività dell'offerta remunerativa in ottica di *attraction* e *retention* di manager qualificati e competenti.

In considerazione del contesto di riferimento in cui si colloca il Gruppo Webuild in termini di competitività del mercato del lavoro, di progressiva espansione anche in geografie con prassi retributive eterogenee rispetto al mercato locale soprattutto alla luce delle recenti integrazioni, nonché per il dinamismo e la rapidità di cambiamento dello scenario macroeconomico, non viene utilizzato uno specifico *peer group* nominativo. Nel mercato italiano delle costruzioni, infatti, non risultano presenti società quotate comparabili per settore e, tra quelle presenti in passato, le principali sono state progressivamente assorbite dall'attuale Webuild, mentre le restanti società di costruzioni non quotate hanno dimensioni e complessità di gran lunga inferiori a quelle di Webuild, non risultando pertanto comparabili.

Inoltre, occorre considerare che la politica di remunerazione della Società nell'ultima decade, salvo taluni accorgimenti apportati nel tempo, ha mantenuto una sostanziale continuità e ciò ha consentito in termini gestionali di mantenere il *Top Management* motivato e molto focalizzato sul raggiungimento degli obiettivi strategici e di crescita di valore del Gruppo. Quanto sopra ha dimostrato la validità intrinseca del *framework* delle remunerazioni e la forza incentivante di sistemi semplici e trasparenti.

In particolare, con riferimento ai Direttori Generali e DRS, nonché alla restante popolazione manageriale, la Società si avvale del supporto di primarie società di consulenza che forniscono *benchmark* retributivi costruiti per peso della posizione e riferiti ad un panel di 60 società operanti nel settore industriale a livello europeo (Top EU). Tale *peer group* equipara posizioni appartenenti a società con *business* analoghi o con una complessità industriale, geografica e organizzativa il più possibile comparabile.

Inoltre, ai fini di determinare i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché della predisposizione dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, in ottica di continuo miglioramento della fruibilità e trasparenza delle informazioni, Webuild monitora le principali prassi di mercato.

2.3. I principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di Webuild è definita sulla base dei principi di equità, proporzionalità, competitività, meritocrazia, sostenibilità e trasparenza, come di seguito declinati:

equità in termini di valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle risorse nonché di riconoscimento dei ruoli e responsabilità attribuiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale reso;

proporzionalità in termini di coerenza e adeguatezza di remunerazioni e compensi con il ruolo ricoperto, la complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità nonché le competenze e le capacità dimostrate, fermo il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali in vigore, ove applicabili. Per quanto attiene, in particolare:

- all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, la relativa struttura retributiva è adeguatamente bilanciata tra (i) componente fissa, definita avuto riguardo alle deleghe e responsabilità attribuite e (ii) componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata ad

ancorare la remunerazione alle *performance* effettivamente conseguite, con significativa incidenza della componente variabile di lungo periodo, in coerenza con la natura di lungo termine del *business* della Società;

- gli Amministratori non esecutivi, i cui compensi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati cui fanno parte, con differenziazione del compenso previsto in favore del Presidente, avuto riguardo al ruolo del medesimo di coordinatore e funzione di raccordo con gli Organi Societari e le Funzioni Aziendali;

| | |
|----------------------|---|
| competitività | in termini di necessità, per la Società, di adottare e mantenere una politica di <i>attraction</i> e <i>retention</i> adeguata e ambiziosa, stante la presenza della Società in mercati con <i>turnover</i> elevato, forte competitività, e con sistemi di remunerazione molto sfidanti, nonché la difficoltà di reperimento di risorse nello specifico settore delle costruzioni nei vari continenti in cui la Società opera (cfr. § 2.2 Prassi di mercato e <i>peer group</i>); |
| meritocrazia | in termini di valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento (necessariamente orientati verso un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere), con definizione degli obiettivi di <i>performance</i> sulla base delle assunzioni e condizioni generali note al momento di detta definizione e con eliminazione, anche in sede di valutazione e consuntivazione delle <i>performance</i> , dei fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio dei dirigenti, al fine di garantire la comparabilità dei risultati e la valorizzazione dell'effettiva <i>performance</i> aziendale derivante dall'azione manageriale; |
| sostenibilità | in termini di coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società; |
| trasparenza | in termini di: <ul style="list-style-type: none"> -riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, effettuato anche attraverso l'ausilio di strutture deputate all'analisi e certificazione circa la correttezza e coerenza dei dati e delle metodologie utilizzate per il calcolo dei suddetti incentivi; -previsione di clausole di <i>claw-back</i> che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte – ovvero di non erogare nel contesto delle clausole di <i>malus</i> – di componenti variabili della remunerazione versate nei confronti di soggetti che, con dolo o colpa grave, abbiano alterato i dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o abbiano posto in essere comportamenti in violazione di norme aziendali, contrattuali o legali. |

2.4. Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione (c.d. *pay mix*)

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione, adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e con la politica di gestione dei rischi della Società, è stato determinato alla luce delle caratteristiche dell'attività aziendale considerando che il paradigma della remunerazione variabile assume un ruolo chiave per il successo del Piano Industriale nel suo complesso.

Il bilanciamento, di conseguenza, volendo correlare in tal senso gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti, è caratterizzato da una forte rilevanza degli obiettivi che costituiscono le *milestone* del nuovo modello organizzativo, nonché del progressivo consolidamento come "*player globale*" risultante dalla realizzazione del Progetto Italia.

In tal senso, viene mantenuto il *pay mix* adottato per l'Amministratore Delegato e i Direttori Generali, nonché per alcuni DRS, che prevede 1/3 riservato rispettivamente alla remunerazione fissa, alla componente di breve termine e a quella di lungo termine, dando un rilievo significativo ai *key performance indicator* connessi al Piano Industriale, nonché alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato, in termini di contenuti, *target* e conseguente incidenza sulle diverse forme di remunerazione variabile (**Racc. 27 del Codice CG**).

Al fine di promuovere una maggiore differenziazione dei Bonus Target attribuibili dall'Amministratore Delegato a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche, in funzione della significatività del contenuto dell'attività rispetto al business, della rilevanza organizzativa del ruolo, nonché della seniority, è previsto un range di *bonus opportunity* tra un valore minimo e un valore massimo attribuibile, entro il limite dei target già previsti e ferma

restando l'equipollenza tra il Bonus Target della componente di breve termine e quello della componente di lungo termine.

Il *pay mix* è stato definito, in linea con le prassi di mercato europee e nazionali e in coerenza con la posizione assegnata, prevedendo un peso della remunerazione variabile crescente per i ruoli che maggiormente possono incidere, in via diretta, sui risultati aziendali. La componente variabile di breve termine e la componente di lungo termine hanno lo stesso peso percentuale all'interno del pacchetto retributivo.

Bonus Opportunity 'Target' annuale (%Remunerazione Fissa)

RUOLI

| | Totale | Componente breve termine | Componente lungo termine annualizzata |
|---|-------------------------|-------------------------------------|--|
| AD | 200% | 100% | 100% |
| Direttori Generali | 200% | 100% | 100% |
| Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | Tra il 60% e il 200% | Tra il 30% e il 100% | Tra il 30% e il 100% |

2.5. Procedura per deroghe in circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla Politica di Remunerazione, e quindi sia al Piano STI che al Piano di LTI, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Società, le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il funzionamento della Politica medesima alla mutata situazione.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione delibererà:

- previa istruttoria e su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine;
- previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, per il caso in cui la modifica proposta riguardi le componenti del SEVP Internal Audit & Compliance e del Chief Financial Officer, per quanto attiene alle funzioni di Group Risk Officer;
- previo parere del Collegio Sindacale, in relazione ai profili ex 2389 del Codice Civile.

Gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente potranno riguardare:

- i. le componenti fisse e variabili (Piano STI e Piano LTI) della retribuzione e in particolare il *paymix*, i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance delle componenti variabili della remunerazione, nonché il *pay-out* in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;
- ii. la previsione, la corresponsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Tra le circostanze eccezionali, ferma restando la possibilità di identificarle in corso di applicazione della Politica di Remunerazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo vi sono:

- i. la necessità di intervenire con finalità di *retention* verso risorse chiave per la Società e *attraction* verso risorse esterne che esprimano professionalità particolarmente richieste sul mercato e potenzialmente strategiche per la crescita e lo sviluppo del Gruppo;
- ii. l'opportunità di premiare per risultati individuali e/o collettivi ritenuti particolarmente rilevanti e positivi per la Società;
- iii. modifiche significative in termini organizzativi sia di carattere straordinario, sia di carattere manageriale, quali mutamenti nella compagine del *top management*;
- iv. mutamenti socio-economici o eventi straordinari e non prevedibili (quali conflitti, pandemie, etc.), che potrebbero impattare il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera ed incidere significativamente sui risultati.

2.6. Fattori esogeni e adjustment

In sede di valutazione e consuntivazione delle performance, sia di breve che di lungo periodo, potranno essere effettuate le rettifiche volte alla eliminazione degli effetti negativi rivenienti da fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio del *Management*, formulate su basi razionali e dimostrate, in ottica di garanzia della comparabilità dei risultati, di valorizzazione dell'effettiva *performance* aziendale derivante dall'azione manageriale e di *compliance* al principio di meritocrazia definito quale principio cardine della Politica della Società.

3. LE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025

3.1. La componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione valorizza le competenze ed esperienze e remunera il *Management* coerentemente con le caratteristiche del ruolo presidiato e con le responsabilità ad esso connesse.

Allo scopo di garantire una remunerazione fissa competitiva ed equa, la Società tiene anche conto, con il supporto di un qualificato consulente esterno, delle tendenze, delle prassi e dei livelli retributivi di mercato, monitorando le prassi di mercato con riferimento ad aziende comparabili (cfr. § 2.2 Prassi di mercato e *peer group*).

La componente fissa, in linea con le raccomandazioni del Codice CG, è determinata in misura tale da remunerare adeguatamente la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi.

La componente fissa è definita come segue:

| Beneficiario | Competenza |
|--|--|
| Amministratori (incluso Presidente e Vice Presidente, quest'ultimo ove nominato) | Assemblea Ordinaria degli Azionisti all'atto della nomina |
| Amministratori investiti di particolari cariche (ed eventualmente Presidente e Vice Presidente, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea) | Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'atto della nomina |
| Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche | all'atto dell'assunzione, con eventuali aggiornamenti, su proposta dell'Amministratore Delegato, in funzione di <i>performance</i> , modifiche dell'incarico con assunzione di nuove responsabilità oltre che sulla base dell'andamento del relativo mercato retributivo o di ulteriori possibili fattori, il tutto in coerenza e nel rispetto delle linee guida della Politica di Remunerazione |
| Collegio Sindacale | Assemblea Ordinaria degli Azionisti all'atto della nomina |

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene individuato, come sopra detto, prendendo come riferimento i compensi per cariche analoghe nei *panel* di società *peer* e *comparable*, tenute altresì in debito conto (i) le caratteristiche e la specializzazione professionale, (ii) il ruolo ricoperto e le connesse responsabilità, (iii) le *performance*, (iv) i profili di reperibilità sul mercato di figura analoga e di rischio aziendale per l'ipotesi di cessazione del rapporto nonché (v) le dimensioni e la complessità gestionale della Società (cfr. § 2.2 Prassi di mercato e *peer group*).

Quanto agli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche, i relativi compensi, in linea con la Raccomandazione 29 del Codice CG, non sono legati ai risultati economici della Società e sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari e avuto altresì riguardo (i) alle responsabilità ascrivibili ai diversi organi collegiali, in conformità alle specifiche normative di riferimento applicabili; (ii) alle competenze richieste e/o alle qualificazioni professionali possedute dai rispettivi componenti, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalle predette normative vigenti; (iii) alla prevedibile durata e frequenza delle riunioni dei Comitati, ipotizzabili alla luce dei compiti ad essi attribuiti, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali; (iv) alle prassi di mercato nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni.

Parimenti, quanto ai componenti del Collegio Sindacale, la misura dei relativi compensi deve essere adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dall'incarico, come opportunamente valutati anche dal Consiglio di Amministrazione che può, a tal fine, formulare all'Assemblea le opportune proposte di erogazione del relativo compenso/adeguamento.

Ai Direttori Generali, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati e al Collegio Sindacale spetta, inoltre, il rimborso spese per le attività connesse all'incarico svolto.

Le vigenti *policy* di Gruppo prevedono, in capo al personale dipendente, l'obbligo di riversare, ove deliberati, gli emolumenti e/o i compensi corrisposti per attività di natura organica su mandato del Gruppo medesimo. Ciò in quanto i trattamenti retributivi individuali sono già comprensivi delle suddette prestazioni.

3.2. Le componenti variabili della remunerazione

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a determinare un collegamento diretto tra compensi e *performance*, attraverso l'opportuno bilanciamento di strumenti di *Management by Objectives (Short-term incentive)* e/o di piani di incentivazione di lungo periodo.

La componente variabile della remunerazione si articola in una componente di breve termine ed una componente di lungo termine in una prospettiva di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

La componente variabile della remunerazione prevede limiti massimi rispetto alla sua erogazione (**Racc. 27b del Codice CG**), nonché obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati ad un orizzonte di lungo periodo (**Racc. 27c del Codice CG**).

Si tratta di obiettivi di *performance* coerenti con gli obiettivi strategici della Società, principalmente di natura finanziaria ma anche con la previsione di parametri c.d. non finanziari (come gli obiettivi di sostenibilità "ESG" *Environmental, Social and Governance*).

In relazione alla Raccomandazione 27 del Codice di Autodisciplina, relativa al differimento del payout delle premialità variabili, la Società ha stabilito, sia per quanto attiene allo STI che al LTI, che le erogazioni delle premialità vengano effettuate al termine di 3 mesi dalla fine del periodo di *performance* (annuale dello STI e triennale del LTI). Sulle erogazioni di STI e di LTI trovano inoltre applicazione i meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *clawback*) al ricorrere delle relative circostanze.

Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione. Il Piano STI

Le finalità del Piano STI

Il sistema di incentivazione variabile annuale (STI) ha lo scopo di allineare i comportamenti individuali agli obiettivi strategici annuali dell'organizzazione premiando i beneficiari per i risultati raggiunti nel breve periodo (1 anno).

L'STI viene rivisto annualmente dal Comitato per la Remunerazione e Nomine – e, per quanto di competenza, dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità – che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per l'Amministratore Delegato e i 'DRS', identificandone le metriche.

I target e la scala di performance del Piano STI

La remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato ("**STI AD**") è direttamente correlata al raggiungimento di risultati annuali di Gruppo parametrati ad un *set* di metriche, predeterminate e misurabili, focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale, nonché allineate alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato.

Per quanto concerne i **Direttori Generali e i DRS (diversi dal SEVP Internal Audit & Compliance)**, i rispettivi piani di incentivazione di breve periodo ("**STI DRS**") seguono una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata" (**Figura 7**), ossia parametrata al raggiungimento di (i) risultati economico-finanziari annuali di Gruppo; (ii) risultati Aziendali/di Direzione, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società nonché allineate alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato (**Racc. 27c del Codice CG**).

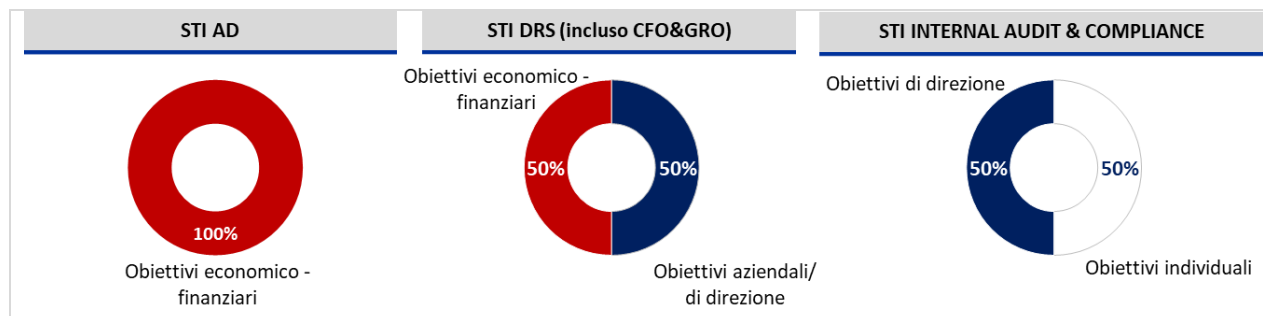
Per quanto attiene al **SEVP Internal Audit & Compliance**, al fine di garantire e rafforzare la posizione di indipendenza e di controllo assunta, è previsto non solo che la composizione del *pay mix* retributivo contempli una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile, ma altresì che i relativi obiettivi non siano legati a *target* economico-finanziari. Il relativo piano di incentivazione di breve periodo segue, pertanto, una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata", ma parametrata al raggiungimento di (i) risultati della specifica Direzione/*Business Unit* di appartenenza e (ii) risultati legati alla *performance* individuale, previa istruttoria del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Quanto, invece, al **Chief Financial Officer & Group Risk Officer**, al fine di riflettere un adeguato bilanciamento tra i due ruoli all'interno del meccanismo di incentivazione, è previsto:

- in linea con il SEVP Internal Audit & Compliance, che la composizione del *pay mix* retributivo contempli una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile;
- in analogia agli altri DRS, che i relativi obiettivi siano legati:

- (i) in parte a *target* economico-finanziari, secondo una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata";
(ii) per la restante parte al raggiungimento di risultati della specifica Direzione di Group Risk Officer, previa istruttoria del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Figura 7 - Schema riepilogativo struttura STI



Il sistema in essere - in linea, peraltro, con le più recenti *best practice* - consente di bilanciare adeguatamente l'incentivazione della *performance* individuale, da un lato, e la sostenibilità dei risultati aziendali, dall'altro.

Gli **obiettivi economico-finanziari relativi allo STI** sono declinati come segue, con un peso differenziato tra i relativi beneficiari:

| Categorie | Parametri | Peso STI AD | Peso STI DRS (escluso SEVP IA&C) |
|----------------------|--------------------------|-------------|----------------------------------|
| Economico-Finanziari | ▪ Ricavi | 25% | 12,5% |
| | ▪ Net Financial Position | 25% | 12,5% |
| | ▪ Book to Bill | 25% | 12,5% |
| | ▪ EBITDA | 25% | 12,5% |

La determinazione quantitativa dei target economico-finanziari viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine.

La *disclosure* puntuale dei relativi livelli dei target previsti, coerenti con il Piano Industriale, nonché allineati alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato, non viene effettuata in questa sede per ragioni di *market sensitivity*, fermo restando che un'informativa puntuale sul livello di raggiungimento di tutti i target verrà effettuata in sede di consuntivazione, all'interno della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2024.

Gli **obiettivi Aziendali/di Direzione** - sia quantitativi che qualitativi - sono previsti, come sopra riportato, solamente nel Piano STI dei DG e dei DRS. Detti target sono predeterminati, misurabili e differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei rispettivi destinatari, così consentendo, da un lato, di monitorare molteplici aspetti della *performance* aziendale e individuale e, dall'altro, di identificare il contributo di ciascun Direttore Generale/DRS al raggiungimento degli obiettivi strategici generali perseguiti dalla Società e dal Gruppo.

Tali obiettivi sono definiti dall'Amministratore Delegato, sentito il parere del CRN e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, quest'ultimo per quanto attiene ai target del SEVP Internal Audit & Compliance e del Chief Financial Officer, in relazione alle sole funzioni di Group Risk Officer.

Per ogni parametro è individuata una soglia minima di *performance* - al di sotto della quale nessun importo viene erogato - collocata peraltro in prossimità della soglia *target*. Al raggiungimento di tale soglia minima (*threshold*), è previsto un *pay-out* pari al 50% del *pay-out* 'target'. Il Premio *Target* matura solo al raggiungimento del 100% della totalità degli obiettivi e per risultati superiori all'obiettivo *target* è previsto un *cap* massimo al *pay-out* del premio (**Racc. 27b del Codice CG**).

Al termine di ogni esercizio, la verifica e valutazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini della erogazione del relativo compenso di STI, viene svolta:

- quanto allo STI AD, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN;

- quanto allo STI DRS, dall'Amministratore Delegato, sentito il CRN (e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, per quanto di competenza).

L'attuale schema incentivante prevede un differimento del pagamento al termine di 3 mesi dalla fine del periodo di performance annuale, al fine di garantire l'erogazione del premio solo a decorrere dall'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione (**Racc. 27d del Codice CG**) e ferma restando l'applicabilità dei meccanismi di correzione ex post (*malus* e *clawback*) al ricorrere delle relative circostanze, di cui al paragrafo 3.6.

Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione. Il Piano LTI 2023-2025

Le finalità del Piano LTI 2023-2025

Il Piano LTI 2023-2025, legato al periodo di *performance* 2023-2025, è destinato ai titolari di ruoli manageriali considerati rilevanti rispetto al perseguimento dei risultati del Piano Industriale 2023-2025 ("Beneficiari del Piano LTI 2023-2025"); il medesimo, come da disciplina normativa vigente e da *best practice* internazionali, intende, in trasparenza procedurale e di contenuto, incentivare il *Management* facendolo beneficiare della creazione di valore della Società tramite la previsione di meccanismi premiali di lungo periodo.

Il Piano LTI 2023-2025 è dunque finalizzato a: (i) guidare l'azione dei Beneficiari in coerenza con i fattori di interesse strategico di medio-lungo termine per il Gruppo, anche in termini di sostenibilità ESG, (ii) favorire la stabilità e la *retention* dei Beneficiari, (iii) allineare la remunerazione dei Beneficiari alla creazione di valore in un arco temporale pluriennale per gli azionisti e gli *stakeholder*, e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

Il Piano LTI 2023-2025 avrà durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e chiusura al 31 dicembre 2025, ai fini della misurazione degli obiettivi di performance.

Il Periodo di *Vesting*, per quanto riguarda il termine di maturazione del premio, si considera compiuto alla data di approvazione del Bilancio di esercizio 2025 da parte del Consiglio di Amministrazione.

I target e la scala di performance del Piano LTI 2023-2025

In tale prospettiva, la componente variabile di lungo periodo è legata al raggiungimento di determinati risultati a livello di Gruppo coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale e, proprio per questo, il Piano LTI 2023-2025 è un piano chiuso il cui periodo di performance è allineato all'orizzonte temporale degli indirizzi strategici di Gruppo.

I *target* di riferimento sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (in relazione al SEVP Internal Audit & Compliance). Il Piano LTI 2023-2025 prevede, purché siano raggiunti gli obiettivi di riferimento, l'assegnazione di un premio in forma monetaria volendo allinearsi alle prassi di mercato nazionali e internazionali di società a proprietà concentrata e alla finalità di *attraction* e *retention* di manager qualificati e competenti in un mercato del lavoro particolarmente dinamico e competitivo. La componente incentivante di lungo termine è parametrata su di un arco temporale pluriennale, nonché assoggettata a condizioni di *performance* e sostenibilità dei risultati positivi nel tempo, e interamente corrisposta upfront esclusivamente al termine di un Periodo di *Vesting* triennale.

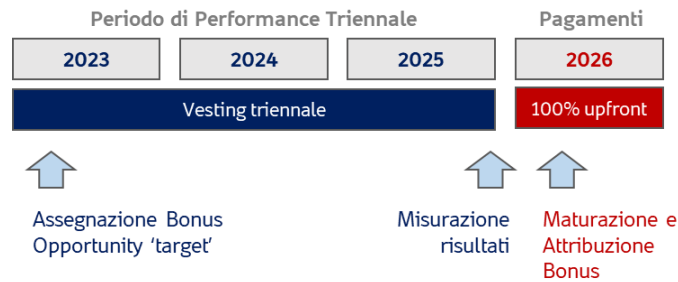
Come sopra detto, gli obiettivi e i KPI del Piano LTI 2023-2025 sono allineati al Piano Industriale per ancorare i risultati al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici.

In considerazione del contesto di riferimento in cui si colloca il Gruppo Webuild in termini di competitività del mercato del lavoro, di progressiva espansione anche in geografie con prassi retributive eterogenee rispetto al mercato locale soprattutto alla luce delle recenti integrazioni, nonché per il dinamismo e la rapidità di cambiamento dello scenario macro-economico, si ritiene fondamentale allineare una parte significativa della remunerazione variabile (almeno il 50% della stessa) ad obiettivi di performance coerenti in termine di orizzonte temporale con gli obiettivi strategici della società per promuoverne il successo sostenibile (**Racc. 27c del Codice CG**).

Per i medesimi presupposti, in funzione delle peculiarità dell'attività di impresa e dei connessi profili di rischio nonché per preservare la capacità incentivante, l'effetto premiante e meritocratico derivante dall'utilizzo della componente variabile a favore di un ristretto *pool* di risorse chiave a livello di Gruppo, si ritiene che l'orizzonte temporale della componente variabile complessiva sia adeguatamente rappresentato tramite una componente di breve e una di lungo termine e ferma restando la facoltà per la Società di attivare ex post meccanismi di correzione dei risultati fino ad un periodo di 3-5 anni successivi alla maturazione del premio medesimo (c.d. *Clawback*).

Tenuto conto tanto delle peculiarità del segmento di riferimento, quanto dell'individuazione di obiettivi predeterminati, misurabili e significativamente legati a periodi di *performance* anche di lungo termine, l'attuale schema incentivante prevede un differimento del pagamento, al termine di 3 mesi dalla fine del periodo di performance triennale, al fine di garantire l'erogazione del premio solo a decorrere dall'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione (**Racc. 27d del Codice CG**) e ferma restando l'applicabilità dei meccanismi di correzione ex post (*malus* e *clawback*) al ricorrere delle relative circostanze, di cui al paragrafo 3.6.

Figura 8 – LTI 2023-2025 periodo di performance



In particolare, coerentemente con la **Racc. 27c del Codice CG**, il Piano LTI 2023-2025 si basa su due tipologie di indicatori (anche nominati 'Obiettivi del Piano LTI 2023-2025'), misurati disgiuntamente, rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale, di seguito elencati:

- (i) **indicatori economico-finanziari** individuati in **EBITDA/Oneri Finanziari** (con peso del 25% e misurazione del rapporto % tra l'EBITDA, come definito nei contratti di finanziamento, e gli oneri finanziari), **EBIT Cumulato** con peso del 25% e **Overheads on revenues**, con peso del 30%;
- (ii) **indicatori connessi a rischio e sostenibilità**, individuati in **Lost Time Injury Frequency Rate** (con peso del 10% e misurazione della riduzione media % nel periodo di *performance* dell'indice LTIFR) e **riduzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra** (con peso del 10% e misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG – Scope 1-2 – vs Ricavi).

Il Bonus Maturato sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2023-2025. Ciascun Obiettivo che sia stato raggiunto in misura almeno pari alla soglia minima di performance predeterminata (*threshold*) sarà poi moltiplicato per il relativo peso in modo da determinare l'importo di Bonus Maturato riferibile a tale Obiettivo, che non potrà superare il *cap* massimo in caso di *overperformance*, secondo quanto indicato in **Figura 9**:

Figura 9 – Piano LTI 2023-2025 – Scala di Pay-out

| Macro categorie | KPIs | Target di riferimento e misurazione | Peso | Payout Min | Payout Target | Payout Max (CAP) |
|-------------------------|---|---|------|------------|---------------|------------------|
| Economico-Finanziari | EBITDA/Oneri Finanziari | Misurazione del rapporto % tra l'Ebitda (come descritto nei contratti di finanziamento) e gli Oneri Finanziari a fine piano | 25% | 12,5% | 25% | 35% |
| | Ebit Cumulato | Misurazione quantitativa cumulata in conseguenza a Piano Industriale 2023-2025 | 25% | 12,5% | 25% | 35% |
| | Overheads on revenues | Misurazione % in conseguenza a Piano Industriale 2023-2025 a fine piano | 30% | 15% | 30% | 42% |
| Rischio e Sostenibilità | Lost Time Injury Frequency Rate | Riduzione media % nel periodo di performance dell'indice LTIFR | 10% | 5% | 10% | 14% |
| | Riduzione delle Intensità delle emissioni di gas ad effetto serra | Misurazione quantitativa della riduzione di emissioni di gas GHG (Scope1-2) vs ricavi | 10% | 5% | 10% | 14% |

Conseguentemente, qualora tutti gli Obiettivi del Piano LTI 2023–2025 siano stati raggiunti in misura:

- (a) inferiore alla soglia minima, il Bonus Maturato sarà pari a zero;
- (b) pari alla soglia minima, il Bonus Maturato sarà pari al 50% del *Bonus Target*;
- (c) pari al 100%, il Bonus Maturato sarà pari al 100% del *Bonus Target*;
- (d) pari o superiore al Cap, il Bonus Maturato sarà pari al 140% del *Bonus Target*.

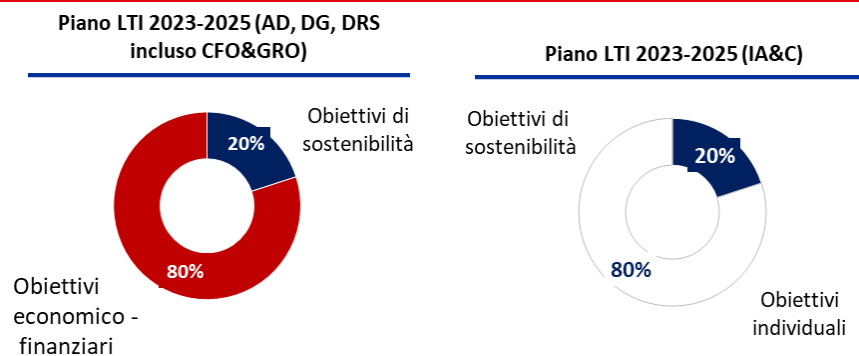
Al raggiungimento della *performance* di un obiettivo tra la soglia minima e il target o tra il target e il cap, il *pay-out* viene calcolato secondo un meccanismo di interpolazione lineare rispettivamente tra il 50% e il 100% e tra il 100% e il 140%.

Gli Obiettivi del Piano LTI 2023–2025 che non siano stati raggiunti in misura almeno pari alla soglia minima non saranno tenuti in considerazione ai fini del calcolo del Bonus Maturato, che sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli altri Obiettivi del Piano LTI 2023–2025 che siano stati raggiunti in misura almeno pari alla soglia minima, moltiplicati per il relativo peso.

La *disclosure* puntuale dei livelli target previsti, coerenti con il Piano Industriale nonché allineati alla *Guidance* fornita al mercato, non viene effettuata in questa sede per ragioni di *market sensitivity*, fermo restando che un'informativa puntuale sul livello di raggiungimento dei target verrà effettuata in sede di consuntivazione, all'interno della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2025.

Si evidenzia che il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del Piano LTI 2023–2025, con obiettivi riferiti prevalentemente alla performance individuale con un peso pari all'80% del totale LTI in coerenza con i compiti assegnati e, analogamente ai Beneficiari del Piano LTI 2023–2025, con indicatori connessi a rischio e sostenibilità. Sono pertanto esclusi, alla luce della peculiare responsabilità in capo al ruolo, gli indicatori economico-finanziari.

Figura 10 - Schema riepilogativo struttura Piano LTI 2023–2025



L'accertamento del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2023–2025 è effettuato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (per quanto attiene al SEVP Internal Audit & Compliance), previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima di *performance*, come sopra riportato.

Il Piano LTI 2023–2025 potrà essere esteso anche a coloro che nel corso del triennio 2023–2025 entrino a far parte del *Management* del Gruppo e/o assumano, per crescita interna di carriera, la posizione di Direttore Generale e/o lo *status* di Dirigente con Responsabilità Strategiche. In tal caso, l'inclusione è subordinata alla condizione di poter partecipare al Piano almeno per un esercizio completo e le percentuali di incentivazione saranno riparametrate sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano LTI 2023–2025.

3.3. La Politica in materia di benefici non monetari e sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate a livello nazionale e internazionale, il trattamento economico complessivo degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei DRS viene completato da *benefit* non monetari. A beneficio degli Amministratori è prevista una copertura assicurativa per infortuni professionali ed extraprofessionali che abbiano come conseguenza la morte o l'invalidità permanente.

All'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai DRS, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (CCNL Dirigenti) applicato dalla Società, viene garantita una copertura assicurativa in caso di morte o invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica, per cause diverse da infortunio e malattia professionale.

In conformità alle *best practice* di settore, la Società si è inoltre dotata di una polizza assicurativa *D&O* (i.e. *Directors & Officers*), a copertura delle eventuali responsabilità nei confronti di terzi (e della Società), per comportamenti non dolosi dei predetti soggetti.

All'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai DRS possono inoltre essere assegnate autovetture aziendali ad uso promiscuo ed eventuali residenze ad uso abitativo, secondo le *policy* aziendali tempo per tempo vigenti.

3.4. Effetti della cessazione sul pagamento delle componenti variabili

Con riferimento al STI, il Beneficiario perderà il diritto alla relativa corresponsione nel caso in cui al momento della erogazione (i) sia cessato il rapporto di lavoro ovvero (ii) se dovesse essere in periodo di preavviso svolto in servizio.

Resta inteso che (i) salvi i casi di morte e infermità, il rapporto di lavoro si intende a questi fini cessato dal momento della comunicazione di cessazione del medesimo per qualsiasi causa, a prescindere da ogni eventuale periodo di preavviso contrattualmente dovuto, (ii) resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, di derogare, nei termini e nei modi che verranno dallo stesso individuati a suo insindacabile giudizio, circa l'applicazione di quanto previsto nel presente articolo 3.5.

Per quanto attiene agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro subordinato o della carica di Amministratore in relazione al Piano LTI 2023-2025 prima dello scadere del Periodo di *Vesting* ivi previsto, stante che il diritto di ricevere il premio è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto di lavoro tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, potranno verificarsi le seguenti diverse circostanze:

- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di una delle seguenti ipotesi ("*Bad Leaver*"):
 - dimissioni volontarie del Beneficiario;
 - risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa della Società per giusta causa ex art. 2119 del Cod. Civ.;
 - revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa;
 - recesso anticipato dal contratto di collaborazione autonoma/parasubordinata per giusta causa;
 il Beneficiario decadrà automaticamente, in via definitiva e irrevocabile, dal diritto alla partecipazione al Piano LTI 2023-2025 e dai relativi benefici, anche per il pro quota eventualmente maturato;
- b) in tutti i restanti casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di un'ipotesi diversa da quelle sopra rappresentate ("*Good Leaver*"), il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà titolare del diritto a una frazione del bonus determinata secondo il criterio *pro-rata temporis*;
- c) nei casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica dovuta a ("*Leaver*"):
 - decesso;
 - invalidità totale e permanente;
 - pensionamento;
 il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà comunque titolare del diritto alla partecipazione al Piano LTI 2023-2025 se la cessazione sia avvenuta in data successiva al periodo di *Vesting* ovvero, se quest'ultima sia avvenuta durante il Periodo di *Vesting*, resterà titolare della porzione del relativo diritto determinata *pro-rata temporis*.

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

Con riferimento all'Amministratore Delegato, in occasione della cessazione del rapporto organico e/o del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere al suddetto un'indennità di cessazione – fino ad un massimo di 24 mensilità di Remunerazione Globale⁷, oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL.

Per il caso di eventuale cessazione anticipata dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società o del singolo *manager*, si applicano le previsioni normative vigenti nonché quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

Gli accordi transattivi per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con i suddetti *manager*, ex art. 2113 c.c. e con rinuncia a qualsivoglia pretesa nei confronti della Società e del Gruppo, possono essere perfezionati, in ragione della normativa di legge e della disciplina contrattuale collettiva applicata, quando non sia configurabile una cessazione del rapporto stesso in presenza di risultati oggettivamente inadeguati, in linea con i *benchmark* di riferimento in materia, pure perseguendo forme post contrattuali di tutela del patrimonio e degli interessi della Società. In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere

⁷ Componente fissa maggiorata della media triennale delle componenti variabili percepite nel triennio precedente.

- in particolare ai singoli Direttori Generali e DRS - trattamenti economici incentivanti all'esodo che non possono comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione globale di fatto ai sensi dell'ex art. 2121 c.c., oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL (es. l'indennità sostitutiva del preavviso), e a eventuali pattuizioni ad hoc post contrattuali aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge e/o dal CCNL a tutela degli interessi della Società (v. patti di non concorrenza, accordi di non storno, obblighi di riservatezza e non discredito, obblighi di cooperazione, ecc.)⁸.

Resta inteso che (i) salvi i casi di morte e infermità, il rapporto di lavoro si intende a questi fini cessato dal momento della comunicazione di cessazione del medesimo per qualsiasi causa, a prescindere da ogni eventuale periodo di preavviso contrattualmente dovuto, (ii) resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, di derogare, nei termini e nei modi che verranno dallo stesso individuati a suo insindacabile giudizio, circa l'applicazione di quanto previsto nel presente articolo 3.5.

3.6. Clausole di malus e claw-back

In relazione alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo della remunerazione, qualunque sia il beneficiario delle medesime, sono inoltre previste, entro i termini di prescrizione individuati dalle vigenti disposizioni legislativamente ed indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere o cessato, clausole di *claw-back* che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (ovvero di non erogare tali componenti variabili, nel contesto delle clausole di *malus*) il cui ammontare sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ragione **(Racc. 27e del Codice CG)**:

- a) della violazione, da parte del Beneficiario, delle norme aziendali, contrattuali o legali, o
- b) di suoi comportamenti individuali dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli obiettivi.

Nessun compenso potrà inoltre erogato in favore di soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello *Anticorruption*), contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

L'applicazione di detti meccanismi fa, comunque, salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

4. LA DECLINAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

4.1. La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso assembleare per la carica

L'Assemblea della Società tenutasi in data 24 aprile 2024 ha deliberato in Euro 400.000 il compenso annuo lordo a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non esistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

⁸ Detti trattamenti sono definiti in sede di perfezionamento dell'accordo transattivo, prendendo in considerazione i risultati complessivi della Società, le performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso. Nello specifico i suddetti eventuali trattamenti incentivanti all'esodo sono finalizzati a supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando al contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici, prendendo in considerazione (i) i risultati complessivi della Società e le performance individuali, nonché tenuto conto (ii) dell'effettiva durata del rapporto di lavoro intercorso, (iii) del fatto che il soggetto abbia fornito prestazioni inferiori alle ragionevoli aspettative, (iv) della circostanza che l'individuo abbia assunto rischi non adeguati, (v) del fatto che il soggetto abbia messo in atto comportamenti e/o dimostrato atteggiamenti non allineati ai valori aziendali, (vi) degli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto di lavoro specialmente per soggetti che si trovino in particolari situazioni anagrafiche e/o personale, (vii) di ogni altro fatto/circostanza/atteggiamento/comportamento afferente l'individuo, l'azienda e il contesto sociale che abbiano un impatto sulla decisione di giungere alla risoluzione del rapporto, (viii) della motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificata secondo i parametri di tempo in tempo vigenti) posto in relazione con l'interesse aziendale a giungere comunque ad una risoluzione consensuale del rapporto attraverso la corresponsione di un importo il cui costo, calcolato sulla base di riscontri adeguati (ed eventualmente come indicato da soggetti terzi competenti, quale l'autorità giudiziaria/arbitrale) non sia superiore a quello che verrebbe presumibilmente sostenuto nel caso in cui il soggetto venisse licenziato e si rivolgesse al giudice per tutelare le proprie ragioni. In ogni caso, i criteri di cui sopra vengono, a seconda della peculiarità di ciascun caso concreto, ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

Benefit

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1 allegata).

4.2. La remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021 ha deliberato l'erogazione di un compenso in favore del Vice Presidente - in carica fino al 24 aprile 2024 - pari ad Euro 100.000 annui lordi per le attività statutarie dal medesimo assolte. Detto importo è aggiuntivo rispetto al compenso dal medesimo percepito quale Consigliere di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione nella successiva seduta del 24 aprile 2024 non ha nominato un Vice Presidente per il mandato 2024-2026.

4.3. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi**Il compenso assembleare per la carica**

L'Assemblea della Società tenutasi in data 24 aprile 2024 ha deliberato di determinare in Euro 60.000 il compenso annuo lordo a favore di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026, importo adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio (**Racc. 29 del Codice CG**).

Il compenso per gli incarichi nei comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2024, avuto riguardo alle responsabilità ascrivibili ai diversi organi collegiali, in conformità alle specifiche normative di riferimento applicabili, alle competenze richieste e/o alle qualificazioni professionali possedute dai rispettivi componenti, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalle predette normative vigenti e alla prevedibile durata e frequenza delle riunioni dei Comitati, ipotizzabili alla luce dei compiti ad essi attribuiti, su proposta del CRN e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di erogare i seguenti compensi ai componenti dei Comitato endoconsiliari nominati, in continuità con il precedente mandato:

| Comitato | Componenti | Emolumento lordo annuo (€) | | Totale lordo annuo (€) |
|-----------------------------------|------------|----------------------------|--------|------------------------|
| | | Presidente | Membro | |
| Controllo, Rischi e Sostenibilità | 6 | 60.000 | 45.000 | 285.000 |
| Remunerazione e Nomine | 3 | 35.000 | 20.000 | 75.000 |
| Operazioni con Parti Correlate | 3 | 15.000 | 10.000 | 35.000 |

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per gli Amministratori non esecutivi o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Benefit

In favore degli Amministratori non esecutivi sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1 allegata).

4.4. La remunerazione degli Organi di Controllo**Remunerazione dei Sindaci**

La politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è stata determinata conformemente a quanto disposto dall'art. 2402 del Codice Civile, dall'Assemblea del 27 aprile 2023, che ha stabilito in Euro 150.000 il compenso annuale per il Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 90.000 il compenso annuale per ciascuno dei Sindaci effettivi. Quanto al dettaglio degli elementi della remunerazione dei Sindaci si rinvia alla Sezione II.

4.5. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2024 ha nominato Pietro Salini quale Amministratore Delegato della Società, conferendo allo stesso la legale rappresentanza della Società, i poteri di firma di fronte ai terzi ed in giudizio nonché tutti i necessari poteri per la gestione dell'attività d'impresa, con la facoltà di sub-delegare la responsabilità dell'organizzazione e della conduzione di determinati settori di attività.

L'Amministratore Delegato è, ad oggi, l'unico Amministratore esecutivo della Società. Il medesimo è altresì Dirigente della Società, di talché Pietro Salini è legato alla Società anche da un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per le funzioni autonome e distinte di dirigente.

Le componenti fisse della remunerazione

La Remunerazione Annuia Lorda (RAL) spettante all'Amministratore Delegato, in ragione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale intercorrente con la Società e a fronte dello svolgimento delle mansioni oggetto di tale rapporto, è pari ad Euro 650.000.

L'ammontare dell'emolumento fisso ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile spettante all'Amministratore Delegato per l'esercizio della delega è pari ad Euro 1.350.000 lordi annui.

Alla luce di quanto sopra, la componente fissa del complessivo trattamento economico dell'Amministratore Delegato, dato dalla somma della RAL e dell'emolumento fisso ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile per le attività di amministratore delegato (complessivamente, "**Componente Fissa AD**"), è pari ad Euro 2.000.000 lordi annui.

L'Amministratore Delegato non percepisce ulteriori emolumenti per le cariche rivestite all'interno del Gruppo (con particolare riguardo, alla data attuale, di Presidente di Lane Industries, di Presidente e CEO di Webuild US Holdings, di Amministratore di High Speed Rail LLC e di Presidente di The Lane Construction Corporation).

Oltre alla Componente Fissa AD, quale ulteriore elemento fisso della remunerazione dell'Amministratore Delegato, va computato anche il compenso di Euro 60.000 lordi annui deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2024 in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione.

La Componente Fissa AD è da considerarsi adeguata a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

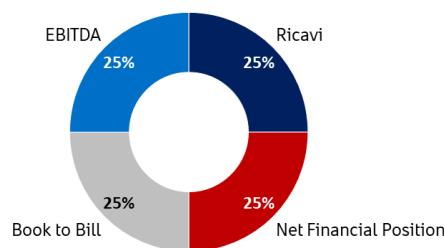
Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione

L'Amministratore Delegato potrà maturare, in ragione della carica rivestita e dunque quale corrispettivo per l'esercizio della propria delega di poteri, il diritto di percepire un emolumento variabile, sempre ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, in termini di STI e Piano LTI.

Per quanto attiene allo STI AD, il medesimo viene riconosciuto in funzione del raggiungimento di obiettivi di Gruppo economico-finanziari, non applicandosi, all'Amministratore Delegato, l'attribuzione di obiettivi di *performance Aziendale*/di *Direzione* previsti per i Direttori Generali e i DRS.

L'ammontare dello STI AD - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è fissato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a Euro 2.000.000 lordi. Corresponsione ed ammontare dello STI AD sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati come illustrato nella **Figura 11**.

Figura 11 - Struttura STI AD



Il diritto a percepire lo STI AD matura in funzione dei risultati conseguiti e valutati secondo una scala di *performance* con *range* variabile da un valore minimo (*performance* minima) ad uno massimo (*performance* massima), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della Componente Fissa AD, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di *performance* inferiore alla soglia minima (*threshold*) dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto.

La componente variabile di lungo periodo della remunerazione: Piano LTI 2023-2025

Per quanto attiene al piano di incentivazione di lungo periodo, l'Amministratore Delegato è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione quale Beneficiario del Piano LTI 2023-2025 come descritto al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

L'ammontare del LTI 2023-2025 è individuato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati, ad Euro 6.000.000, assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD. Tale importo, rapportato alla intera durata del Piano, è pari a Euro 2.000.000 su base annua; si ricorda infatti che si tratta di un piano "chiuso", che prevede un'unica assegnazione all'inizio del periodo di *performance* triennale. Le

modalità relative all'eventuale corresponsione sono condizionate e parametrize al raggiungimento degli obiettivi fissati, così come descritte al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica e del rapporto di lavoro subordinato

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per l'Amministratore Delegato né esistono accordi che prevedono indennità in caso di cessazione anticipata del mandato o revoca della carica e/o della delega ovvero in caso di mancato rinnovo delle stesse. In occasione della cessazione del rapporto organico e/o del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere al suddetto un'indennità di cessazione – fino ad un massimo di 24 mensilità di Remunerazione Globale⁹, oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato, sono corrisposti benefici non monetari (per i dettagli, si veda Sezione II, Tabella 1).

4.6. La remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS

La Società individua di tempo in tempo i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sulla base delle funzioni effettivamente svolte, in coerenza con la definizione di cui al *Regolamento Consob n. 17221/2010*.

Nella **Tabella 1** vengono riportati i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla data della presente relazione, con evidenza dell'area di appartenenza (Corporate/Operations):

Tabella 1 - Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| TITOLO DELLA POSIZIONE | AREA | NOMINATIVO |
|---|-------------|------------------------------|
| Direttore Generale Corporate & Finance | Corporate | Massimo Ferrari |
| Direttore Generale Global Operations | Operations | Claudio Lautizi |
| SEVP Internal Audit & Compliance | Corporate | Francesco Albieri |
| SEVP General Counsel | Corporate | Vinicio Fasciani |
| Chief HR Organization and Systems Officer | Corporate | Gian Luca Grondona |
| Chief Bidding & Engineering Officer | Corporate | Michele Longo |
| Chief Supply Chain Officer | Corporate | Claudio Notarantonio |
| Chief Financial Officer & Group Risk Officer | Corporate | Massimo Pompei |
| SEVP Operations Oceania | Operations | Marco Assorati |
| SEVP Operations Sub-Saharan Africa | Operations | Christian Fabio Capitanio |
| SEVP Group Commercial | Operations | Francesco Falco |
| SEVP Operations Rail - Italia | Operations | Nicola Meister |
| SEVP Operations Europe, US and Canada | Operations | Pablo Sonnendrucker Martinez |

La componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS è determinata in funzione del ruolo e delle responsabilità assegnate e può essere periodicamente soggetta ad adeguamento nell'ambito del processo annuale di *salary review* effettuata in relazione a tutte le risorse manageriali.

In linea con le raccomandazioni del Codice CG, la componente fissa della remunerazione è determinata in modo tale da remunerare adeguatamente la prestazione dei Direttori Generali e dei DRS nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui la stessa è subordinata.

Inoltre, ai Direttori Generali e ai DRS spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

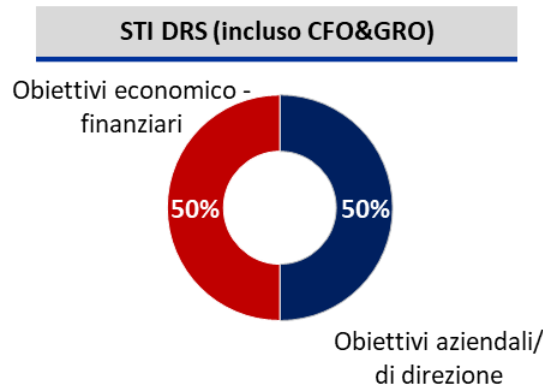
⁹ Componente fissa maggiorata della media triennale delle componenti variabili percepite nel triennio precedente.

La componente variabile di breve periodo della remunerazione

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio corrente, i Direttori Generali e i DRS potranno maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo ("STI DRS") pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, ad una quota delle rispettive componenti fisse della remunerazione ricompresa tra il 50% e il 100% in ragione delle caratteristiche del ruolo ricoperto.

La corresponsione e la quantificazione dei rispettivi STI DRS sono condizionati e parametrati al raggiungimento dei seguenti risultati, ciascuno ponderato per il relativo peso (Figura 12).

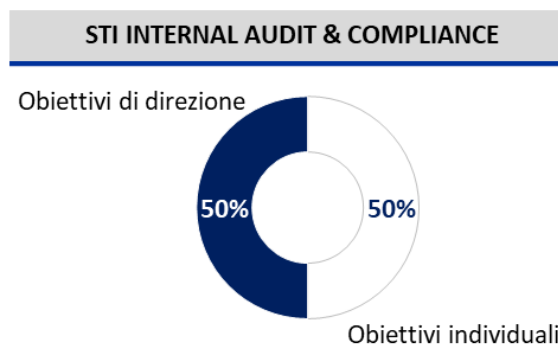
Figura 12 - Struttura STI DG/DRS (incluso il Chief Financial Officer & Group Risk Officer)



Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer è destinatario del piano STI con obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto per i DRS, con specifica declinazione dei soli Obiettivi di Direzione, che pesano il 30% del Totale STI, in coerenza con le funzioni di Group Risk Officer.

Il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del piano STI con obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto esclusi i soli obiettivi di natura economico-finanziaria e con specifica declinazione degli Obiettivi di Direzione e degli Obiettivi Individuali, con pesatura ognuno del 50% del Totale STI, in coerenza con i compiti assegnati.

Figura 13 - Struttura STI SEVP Internal Audit & Compliance



Il diritto di percepire lo STI DRS matura in funzione dei risultati conseguiti, valutati secondo una scala di *performance* con *range* variabile da un valore minimo (la "Performance minima") ad un valore massimo (la "Performance massima"), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente tra il 50% e il 140% della componente fissa della remunerazione, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di *performance* inferiore alla soglia minima (*threshold*) dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto.

La componente variabile di lungo periodo della remunerazione: Piano LTI 2023-2025

Per quanto riguarda i criteri di partecipazione al Piano LTI 2023-2025 dei Direttori Generali e dei DRS, si rimanda a quanto illustrato al paragrafo 3.2.

Nel caso di partecipazione, l'ammontare del LTI 2023-2025 è differenziato in funzione del ruolo ricoperto dai Beneficiari ed è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi su base triennale, rispettivamente al 90%, al

150% o al 300% della Componente Fissa - ovvero rispettivamente al 30%, 50% o 100% su base annua. Si tratta di un piano "chiuso", che prevede, cioè, un'unica assegnazione all'inizio del periodo di *performance* triennale. Le modalità relative ad eventuale corresponsione sono condizionate e parametrare al raggiungimento degli obiettivi fissati, così come illustrato al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto

Per i Direttori Generali e i DRS che siano dipendenti della Società trova applicazione, in caso di cessazione del relativo rapporto di lavoro subordinato, il trattamento stabilito dalla normativa di legge e/o dal CCNL Dirigenti e/o la differente disciplina contrattuale collettiva rispettivamente applicabile.

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere ai singoli Direttori Generali e DRS trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto previsto ai sensi delle suddette disposizioni purché vi sia un interesse della Società in tal senso e ad esclusione delle ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi della Società.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione globale di fatto – oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL (es. l'indennità sostitutiva del preavviso) – definite in sede di perfezionamento dell'accordo transattivo prendendo in considerazione i risultati complessivi della Società, delle *performance* individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Condizione essenziale ulteriore al riconoscimento dei citati importi aggiuntivi è che il *Manager* sottoscriva un accordo con funzione transattiva che preveda (i) la rinuncia a qualsivoglia ulteriore domanda o pretesa nei confronti della Società, del Gruppo e degli Azionisti, (ii) la cessazione di qualsivoglia incarico all'interno della Società e/o del Gruppo, (iii) clausole reciproche in tema di riservatezza, confidenzialità e non discredito.

Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Società si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica.

Quanto alla sussistenza di accordi perfezionati in costanza di rapporto di lavoro, si evidenzia come la Società abbia attualmente in essere, con alcuni DRS, specifici accordi atti a regolare *ex ante* gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

I termini di detti accordi, definiti in linea con la normativa vigente e con i *benchmark* di riferimento – secondo quanto previsto dalla Politica di Remunerazione prevedono la corresponsione di una indennità di 24 mensilità¹⁰ oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL (es. indennità sostitutiva del preavviso), nel caso di (i) cambio di controllo azionario della Società (ii) ovvero in caso di licenziamento non per giusta causa ex art. 2119 del Codice Civile.

Resta fermo, infine, quanto illustrato nel paragrafo 3.4. in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2023-2025.

Benefit

In favore dei Direttori Generali e dei DRS sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale a condizioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo ed eventualmente di una residenza ad uso abitativo (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1).

¹⁰ Assumendo quale parametro di riferimento la retribuzione globale di fatto, data dalla sommatoria della retribuzione annua lorda, della media della retribuzione variabile degli ultimi tre anni, dalla valorizzazione degli eventuali *fringe benefit*.

SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024

INTRODUZIONE ALLA SEZIONE II

La **Sezione II** della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, oltre ad esporre in dettaglio le informazioni relative ai compensi percepiti nell'anno di riferimento dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, illustra la correlazione tra i livelli della *performance* ottenuti e le componenti di remunerazione variabile, in linea con le Politiche applicabili. Inoltre, la Sezione include le informazioni relative alla variazione dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dipendenti e della *performance* aziendale.

CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE, PAYOUT E CONFRONTO TRA OBIETTIVI DI PERFORMANCE RAGGIUNTI E PREVISTI

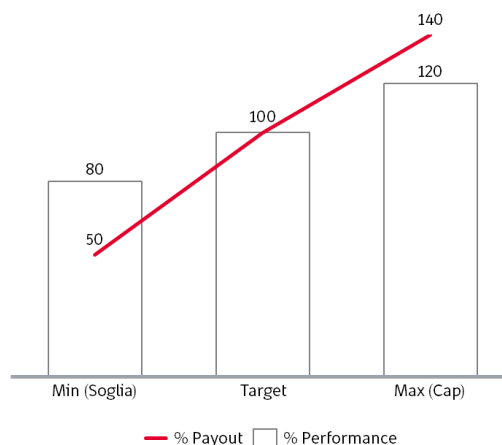
La remunerazione variabile, sia di breve (STI) che di lungo termine (LTI), è collegata ad una serie di indicatori che rappresentano, tempo per tempo, i *driver* sui quali focalizzare la *performance* del *Management* al raggiungimento di obiettivi che costituiscono la base delle strategie di breve e lungo termine dell'azienda, nonché dei pilastri e dei razionali connessi al Piano Industriale. La struttura dei sistemi incentivanti prevede, in particolare, che ciascun obiettivo assegnato venga misurato singolarmente all'interno di una specifica scala di *performance*, in funzione dell'effettivo livello di raggiungimento, collegata ad una curva di *payout* (**Figura 14**).

La correlazione tra la *performance* e il *payout* è calcolata attraverso un'interpolazione lineare per intervalli prestabiliti, con delle soglie minime di *performance* al di sotto delle quali non è prevista l'attivazione di alcun pagamento. Questa correlazione garantisce così che i sistemi di remunerazione variabile si basino su concreti criteri di 'sostenibilità', ovvero che gli stessi originino pagamenti solo se gli obiettivi, qualitativi o quantitativi, a cui lo specifico premio è collegato, siano stati 'misurati' e raggiunti in misura significativa.

La curva di *performance* prevede, quindi, una soglia minima di accesso (*threshold*) pari di norma all'80% del valore del *target* assegnato, a cui corrisponde un'erogazione pari al 50% del *Bonus Target* e un livello massimo pari di norma al 120% del *target* (*over-performance*), cui corrisponde un'erogazione pari al 140% del *Bonus Target*. Per *performance* superiori al 120%, soglia massima oltre la quale la *performance* non produce effetti sul *bonus* erogabile, è disposta, invece, l'applicazione di un *cap* alla remunerazione variabile, sia essa di breve o lungo termine, limitando in questo modo il valore del *bonus* erogabile a soglie massime definite *ex-ante*.

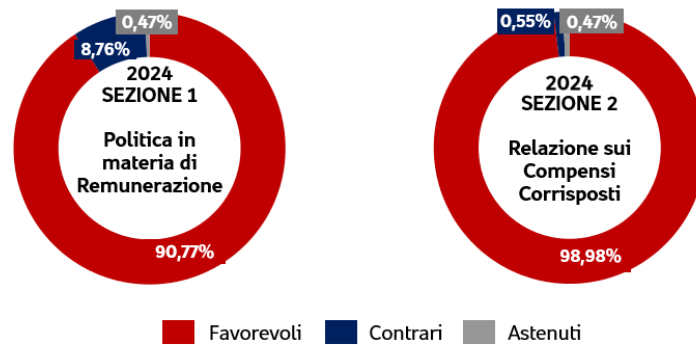
I sistemi di remunerazione variabile, in linea con le raccomandazioni normative nonché con le *best practice* di mercato, includono, altresì, al loro interno obiettivi economico-finanziari, di progetto, qualitativi e ESG, garantendo pertanto un corretto bilanciamento tra obiettivi 'quantitativi' e 'qualitativi', permettendo conseguentemente di valutare quanto gli stessi siano stati raggiunti ma anche di "pesare" e considerare le competenze e i comportamenti per raggiungere gli stessi obiettivi.

Figura 14 - Correlazione performance-payout



Nelle pagine seguenti viene data rappresentazione della correlazione tra *performance* e *payout* per quanto attiene i sistemi di incentivazione variabile 2024. Nella rappresentazione dei dati, si è tenuto conto (i) dei requisiti normativi finalizzati a favorire la trasparenza e il coinvolgimento dei soci sul tema delle remunerazioni nonché (ii) delle ultime risultanze dei voti assembleari (**Figura 15**) che, seppur positive, rappresentano un punto di partenza per un percorso di ulteriore chiarezza rispetto alle modalità di rappresentazione delle tematiche connesse alla remunerazione.

Figura 15 - Esito votazioni Assemblea degli Azionisti 2024



CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI, DELLA REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ

In conformità con il Regolamento Emittenti e con l'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione II, Prima parte, paragrafo 1.5, si riporta di seguito la tabella (**Figura 16**) che illustra il confronto tra la variazione annuale dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti.

Figura 16 - Variazione annuale dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti (Euro/000)

| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Delta 2024-2023* |
|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Amministratore Delegato | Salini Pietro | 6.144 | 4.582 | 6.540 | 5.172 | 5.145 | -1% |
| | di cui fisso | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 0% |
| | di cui emolumenti | 87 | 85 | 66 | 60 | 60 | 0% |
| | di cui variabile ^a | 3.913 | 2.368 | 4.318 | 2.800 | 2.800 | 0% |
| | di cui benefit | 144 | 129 | 156 | 312 | 285 | -9% |
| Presidente | Gian Luca Gregori^b | | | | | 0 | - |
| | Iacovone Donato^b | 404 | 435 | 450 | 450 | 140 | -69% |
| Vice Presidente | Greco Nicola^{bd} | 256 | 211 | 170 | 165 | 50 | -69% |
| Amministratori | Alghisi Andrea | | | 16 | 60 | 19 | -69% |
| | Chiappetta Francesco Umile^b | | | | | 52 | - |
| | Croff Davide | | 50 | 75 | 75 | 75 | 0% |
| | Diaz della Vittoria Pallavicini Moroello^b | | | | | 87 | - |
| | Fandella Paola^b | | | | | 90 | - |
| | Fonzi Francesca^b | | | | | 41 | - |
| | Marinali Barbara^b | | 84 | 105 | 100 | 32 | -67% |
| | Mazzarella Flavia | | 73 | 110 | 110 | 110 | 0% |
| | Meghnagi Itzik Michael^b | | | | | 49 | - |
| | Mele Francesco Renato | | | 16 | 60 | 60 | 0% |
| | Naddeo Teresa | | 84 | 125 | 125 | 125 | 0% |
| | Natale Marina^b | 136 | 135 | 115 | 110 | 33 | -70% |
| | Parente Ferdinando^b | 155 | 151 | 155 | 155 | 47 | -69% |
| | Salini Alessandro | 64 | 65 | 65 | 65 | 65 | 0% |
| | Torielli Serena Maria | | 73 | 110 | 110 | 110 | 0% |
| Valensise Michele | | 43 | 65 | 65 | 65 | 0% | |
| Zanetti Laura | | 57 | 85 | 85 | 95 | 12% | |
| Presidente Collegio Sindacale | Garegnani Giovanni Maria | | | | | | |
| | Alessandro Angelo | | | | 102 | 150 | 47% |
| Sindaci effettivi | Iuliano Lucrezia | | | | 61 | 90 | 47% |
| | Santi Antonio | | | | 61 | 90 | 47% |
| Direttore Generale Corporate & Finance | Ferrari Massimo | 2.905 | 1.862 | 2.470 | 1.976 | 1.957 | -1% |
| | di cui fisso | 800 | 800 | 800 | 800 | 800 | 0% |
| | di cui variabile ^a | 2.064 | 1.021 | 1.637 | 1.120 | 1.120 | 0% |
| | di cui benefit | 40 | 41 | 34 | 56 | 37 | -34% |
| Direttore Generale Global Operations | Lautizi Claudio | 2.155 | 1.370 | 2.206 | 1.964 | 1.950 | -1% |
| | di cui fisso | 602 | 602 | 720 | 800 | 800 | 0% |
| | di cui variabile ^a | 1.553 | 768 | 1.460 | 1.120 | 1.120 | 0% |
| | di cui benefit | | | 26 | 44 | 30 | -31% |
| Altri Dipendenti^c | <i>Media della Remunerazione Annuale Fissa</i> | 70 | 67 | 66 | 69 | 68 | -1% |
| | <i>Media della Remunerazione Annuale Fissa e Variabile</i> | 73 | 69 | 69 | 72 | 72 | 0% |

| | | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|-------|--------|-----|
| Risultati società | EBT (Mio€) | 332 | 80 | 251 | 393 | 433 | 10% |
| | Ricavi (Mio€) | 5.315 | 6.691 | 8.163 | 9.994 | 11.958 | 20% |
| | Adj. EBITDA (Mio€) | 779 | 451 | 572 | 819 | 967 | 18% |
| | Backlog (Mld €) | 42 | 45 | 53 | 64 | 63 | -1% |
| Rapporto remunerazione AD-Dipendenti | Payratio Remunerazione Annuo fissa | 29x | 30x | 30x | 29x | 29x | 0% |
| | Payratio Remunerazione Annuo Fissa e Variabile | 81x | 63x | 91x | 67x | 67x | 0% |

^a= come indicato nella Tabella 1, inclusi "Bonus e Altri Incentivi";

^b= le cariche di Presidente e di alcuni membri del Consiglio di Amministrazione sono state coperte per una sola parte dell'anno 2024, indicato compenso pro-quota;

^c= retribuzione calcolata su base full-time-equivalent al 31/12 per ciascun anno. Include: retribuzione fissa, indennità, patti di non concorrenza, variabile di breve (STI) e lungo termine (LTI) di competenza, oltre a eventuali premialità non ricorrenti relative a dirigenti, quadri e impiegati; sono esclusi i dati relativi ai Direttori Generali, la cui remunerazione è riportata in forma nominativa;

^d= la carica di Vice Presidente è stata coperta per una sola parte dell'anno 2024, indicato compenso pro-quota, e non è stata rinnovata in occasione della nomina del CdA per il mandato 2024-2026;

*= il delta esposto in tabella, se disponibile il dato relativo ai compensi 2023, è relativo al rapporto con i compensi 2024 effettivamente percepiti.

5. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

5.1. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione in carica

Il 24 aprile 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione in carica per il triennio 2024 – 2026, fissando i relativi compensi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per i Consiglieri, confermati nei medesimi importi del precedente mandato, come di seguito riportato:

| Emolumento lordo annuo approvato dall'Assemblea del 24 aprile 2024 (Euro) | |
|--|---------|
| Presidente | 400.000 |
| Consiglieri | 60.000 |

A valle del suddetto rinnovo del Consiglio di Amministrazione, in data 24 aprile 2024, il Consiglio ha istituito i Comitati endoconsiliari fissandone, in data 27 maggio 2024, i relativi compensi, come di seguito indicato:

| Comitato | Emolumenti lordi annui approvati dal Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2024 (Euro) | |
|-----------------------------------|--|---------------|
| | Presidente | Membri |
| Controllo, Rischi e Sostenibilità | 60.000 | 45.000 |
| Remunerazione e Nomine | 35.000 | 20.000 |
| Operazioni con Parti Correlate | 15.000 | 10.000 |

Si segnala che il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ragione e solo subordinatamente alla perdurante sussistenza del ruolo dal medesimo ricoperto di Rettore dell'Università Politecnica delle Marche, in data 24 aprile 2024, ha rinunciato ai propri compensi per la carica di Presidente del CdA e di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

I compensi erogati in relazione a ciascun Amministratore in carica nell'esercizio 2024, sono nel dettaglio riportati nella Sezione II Tabella 1 allegata alla Relazione, redatta secondo lo *standard* stabilito dalla Consob.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per gli Amministratori non esecutivi in carica o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Benefit

In favore degli Amministratori non esecutivi sono erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale.

5.2. Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato, per il triennio 2023-2025, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, che ne ha altresì deliberato il relativo compenso come segue:

| Nome | Ruolo | Compenso annuo lordo |
|--|-------------------|----------------------|
| Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani | Presidente | 150.000 |
| Lucrezia Iuliano | Sindaco Effettivo | 90.000 |
| Antonio Santi | Sindaco Effettivo | 90.000 |

Per i compensi effettivamente erogati nel corso del 2024 si rimanda alla Sezione II Tabella 1.

5.3. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dell'Amministratore Delegato

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato

Nel corso del 2024, oltre al compenso di Euro 60.000 lordi annui erogato in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione, l'Amministratore Delegato Pietro Salini ha percepito un emolumento fisso per la delega, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, pari a Euro 1.350.000 lordi, oltre ad Euro 650.000 lordi a titolo di Remunerazione Annua Lorda per le distinte mansioni dirigenziali svolte.

Si evidenzia che nessun compenso è stato erogato a Pietro Salini in relazione agli incarichi dal medesimo assunto nel Gruppo (con particolare riguardo, ad esempio, alle cariche di Presidente di Lane Industries Inc., di Presidente e CEO di Webuild US Holdings, di Amministratore di High Speed Rail LLC e di Presidente di The Lane Construction Corporation).

La componente variabile STI 2024 dell'Amministratore Delegato

Per quanto attiene alla componente variabile STI 2024 dell'Amministratore Delegato ("STI AD 2024"), la medesima - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è quantificata, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, in un importo pari a Euro 2.000.000 lordi.

Gli obiettivi di STI AD 2024 sono stati declinati come segue e determinati sulla base dei dati di *budget* relativi all'esercizio 2024, come rappresentato nello schema seguente.

| Categorie | Parametri | Peso |
|----------------------|---------------------------------|------|
| Economico-Finanziari | ▪ Ricavi | 25% |
| | ▪ <i>Net Financial Position</i> | 25% |
| | ▪ <i>Book to Bill</i> | 25% |
| | ▪ EBITDA | 25% |

Viene di seguito illustrata la performance dello STI AD 2024 e il relativo payout.

Figura 17 - Correlazione performance-payout STI 2024 Amministratore Delegato

| Obiettivi di performance | Peso | Unità | Risultato | Min | Target | Max | Punteggio performance % | Performance ponderata % | Payout ponderato % |
|---------------------------------------|-------------|-------|-----------|-----|--------|-----|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Risultati economico finanziari | | | | | | | | | |
| Ricavi | 25% | Mld/€ | 11,958 | | | | 135% | 34% | 35% |
| Net Financial Position | 25% | Mio/€ | 1.445 | | | | 239% | 60% | 35% |
| Book To Bill | 25% | Ratio | 1,15 | | | | 131% | 33% | 35% |
| EBITDA | 25% | % | 967 | | | | 130% | 32% | 35% |
| Totale | 100% | | | | | | | 159% | 140% |

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2024 ha accertato il grado di raggiungimento dei target di STI AD 2024 da parte dell'Amministratore Delegato nella misura del 159% - quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della performance

raggiunta per ciascun obiettivo - e, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale per i profili ex 2389 Cod. Civ., ha approvato l'erogazione, in favore dell'Amministratore Delegato medesimo, di un premio pari ad Euro 2.800.000 lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati¹¹. Stante la sussistenza di un interesse in relazione a quanto sopra, l'Amministratore Delegato ha partecipato alla relativa discussione consiliare astenendosi tuttavia dall'esercizio del diritto di voto.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e *benefit*, come riportato nella Sezione II Tabella 1 allegata.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per l'Amministratore Delegato in carica o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

5.4. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS

La componente fissa della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS.

Le componenti fisse della remunerazione riconosciute, in relazione all'anno 2024 ai Direttori Generali e ai DRS, sono state le seguenti:

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 750.000 a titolo di retribuzione fissa annua lorda, Euro 50.000 quale compenso fisso per le funzioni di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, per un totale pari a Euro 800.000 lordi;
- Direttore Generale Global Operations, Claudio Lautizi: Euro 800.000 a titolo di retribuzione fissa annua lorda, comprensivi di un patto di non concorrenza sottoscritto nel corso del 2022 ed erogato mensilmente;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Euro 4.681.998 complessivi, a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

La componente variabile STI 2024 dei Direttori Generali e dei DRS.

Quanto alla componente variabile STI 2024 della remunerazione, il cui valore al raggiungimento degli obiettivi *target* è pari alla rispettiva percentuale della componente fissa della retribuzione attribuita in funzione del ruolo (100% oppure 50%), è stata parametrata al raggiungimento dei seguenti risultati:

| Categorie | Parametri | Peso |
|---|--|--------------|
| Economico-Finanziari | ▪ Ricavi | 12,5% |
| | ▪ <i>Net Financial Position</i> | 12,5% |
| | ▪ <i>Book to Bill</i> | 12,5% |
| | ▪ EBITDA | 12,5% |
| Obiettivi Aziendali/di Direzione (Business, Rischio e Sostenibilità) | ▪ Specifici Obiettivi Aziendali, di Direzione e individuali quali a titolo esemplificativo: (i) efficienza operativa a livello di Gruppo, ad esempio in termini di costi indiretti, (ii) budget operations, (iii) efficace/efficiente gestione processo offerte, (iv) riduzione LTIFR e Sviluppo della Leadership in Safety. | 50% |

Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer è stato destinatario del piano STI 2024 con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli stessi e curva di payout analoghi a quanto descritto per i DRS; gli Obiettivi di Direzione, che hanno un peso del 30% della scheda complessiva, sono stati declinati in coerenza con i compiti assegnati per il ruolo di Group Risk Officer.

Il SEVP Internal Audit & Compliance è stato destinatario del piano STI 2024 con esclusiva declinazione - in coerenza con i compiti assegnati - degli Obiettivi di Direzione e degli Obiettivi Individuali, con peso rispettivamente del 50% della scheda complessiva.

¹¹ Lo STI AD 2024 prevedeva il diritto a percepire il relativo premio in funzione dei risultati conseguiti e valutati secondo una scala di *performance* variabile di norma da un minimo dell'80% (*Performance Minima*) ad un massimo del 120% (*Performance Massima*), con corrispondente erogazione di un compenso variabile dal 50% al 140% della Componente Fissa AD calcolato attraverso interpolazione lineare.

Vengono di seguito illustrate le performance dello STI 2024 dei Direttori Generali e il relativo payout.

Figura 18 - Correlazione performance-payout STI 2024 Direttore Generale Corporate & Finance

| Obiettivi di performance | Peso | Unità | Risultato | Min | Target | Max | Punteggio performance % | Performance ponderata % | Payout ponderato % |
|--|--------------|-------|-----------|-----|--------|-----|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Risultati economico finanziari | | | | | | | | | |
| Ricavi | 12,5% | Mld/€ | 11,958 | | | | 135% | 17% | 18% |
| Net Financial Position | 12,5% | Mio/€ | 1.445 | | | | 239% | 30% | 18% |
| Book To Bill | 12,5% | Ratio | 1,15 | | | | 131% | 16% | 18% |
| EBITDA | 12,5% | % | 967 | | | | 130% | 16% | 18% |
| Risultati di aziendali e/o di Direzione | 50,0% | | | | | | 121% | 61% | 70% |
| Totale | 100% | | | | | | | 140% | 140% |

Figura 19 - Correlazione performance-payout STI 2024 Direttore Generale Global Operations

| Obiettivi di performance | Peso | Unità | Risultato | Min | Target | Max | Punteggio performance % | Performance ponderata % | Payout ponderato % |
|--|--------------|-------|-----------|-----|--------|-----|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Risultati economico finanziari | | | | | | | | | |
| Ricavi | 12,5% | Mld/€ | 11,958 | | | | 135% | 17% | 18% |
| Net Financial Position | 12,5% | Mio/€ | 1.445 | | | | 239% | 30% | 18% |
| Book To Bill | 12,5% | Ratio | 1,15 | | | | 131% | 16% | 18% |
| EBITDA | 12,5% | % | 967 | | | | 130% | 16% | 18% |
| Risultati di aziendali e/o di Direzione | 50,0% | | | | | | 121% | 61% | 70% |
| Totale | 100% | | | | | | | 140% | 140% |

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025, ha esaminato il raggiungimento dei *target* STI DRS 2024 – come proposto dall'Amministratore Delegato all'esito della relativa valutazione, previa condivisione con il Comitato per la Remunerazione e Nomine e, sentito il Collegio Sindacale, ha accertato la coerenza, con la Politica 2023-2025, della proposta dell'Amministratore Delegato di riconoscere una percentuale di raggiungimento dei *target* in una misura (i) del 140% per il Direttore Generale Corporate & Finance, (ii) del 140% per il Direttore Generale Global Operations e (iii) in misura variabile tra il 120% e il 140%¹² per i DRS - con conseguente riconoscimento di un Bonus Maturato come riportato di seguito (oltre che nella tabella allegata 3.B):

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 1.120.000 lordi (payout 140%);
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 1.120.000 lordi (payout 140%);
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi SEVP Internal Audit & Compliance e Chief Financial Officer&GRO): Euro 3.910.332 lordi complessivi (payout variabile tra 131% e 140%, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati).

Benefit

In favore dei Direttori Generali e dei DRS sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e *benefit*, come riportati nella Sezione II Tabella 1 allegata.

5.5. I compensi corrisposti nell'esercizio 2024

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3.B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

5.6. Le partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei DRS

Tabella 4.1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali.

Tabella 4.2: Partecipazioni dei DRS

¹² Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e ai DRS

(Valori espressi in euro)

| Cognome e nome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | | Compensi per partecipazione a comitati | | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair value dei compensi equity | Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ⁽⁵⁾ |
|--|-------------------------|---|-----------------------|--|--------------------------------|---|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-----------|--------------------------------|---|
| | | | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Gian Luca Gregori | Presidente | 24/04/2024-31/12/2024 | (*) | compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (1) | 0 | compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità (1) | 0 | | | | | 0 | | |
| Iacovone Donato | Presidente | 1/1/2024 - 24/04/2024 | (**) | compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche | 125.683 | compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità | 14.139 | | | | | 139.822 | | |
| Greco Nicola | Vice presidente | 1/1/2024 - 24/04/2024 | (**) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche | 18.852 31.421 | | | | | | | 50.273 | | |
| Salini Pietro | Amministratore Delegato | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche Retribuzioni fisse da lavoro dipendente | 60.000 1.350.000 650.000 | | | 2.800.000 | | 284.804 | | 5.144.804 | | |
| Alghisi Andrea | Amministratore | 1/1/2024 - 24/04/2024 | (**) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 18.852 | | | | | | | 18.852 | | |
| Chiappetta Francesco | Amministratore | 24/04/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 41.148 | compenso comitato operazioni parti correlate | 10.000 | | | 1.046 | | 52.194 | | |
| Croff Davide | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | compenso comitato operazioni parti correlate | 10.000 | | | 4.510 | | 74.510 | | |
| Diaz Della Vittoria Pallavicini Moroello | Amministratore | 24/04/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 41.148 | compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità | 13.716 30.861 | | | 1.046 | | 86.770 | | |
| Fandella Paola | Amministratore | 24/04/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 41.148 | compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato remunerazione e nomine | 30.860 13.716 | | | 4.510 | | 90.233 | | |
| Fonzi Francesca | Amministratore | 24/04/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 41.148 | | | | | | | 41.148 | | |
| Marinali Barbara | Amministratore | 1/1/2024 - 24/04/2024 | (**) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 18.852 | compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato operazioni parti correlate | 6.284 4.713 | | | 2.633 | | 32.483 | | |
| Mazzarella Flavia | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità | 45.000 | | | 4.510 | | 109.510 | | |
| Meghnagi Itzik Michael | Amministratore | 24/04/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 41.148 | compenso comitato operazioni parti correlate | 6.857 | | | 1.046 | | 49.051 | | |
| Mele Francesco Renato | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | | | | | | | 60.000 | | |
| Naddeo Teresa | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità | 60.000 | | | 4.510 | | 124.510 | | |
| Natale Marina | Amministratore | 1/1/2024 - 24/04/2024 | (**) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 18.852 | compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità | 14.139 | | | | | 32.992 | | |
| Parente Ferdinando | Amministratore | 1/1/2024 - 24/04/2024 | (**) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 18.852 | compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato operazioni parti correlate | 10.997 14.139 3.142 | | | | | 47.131 | | |

| Cognome e nome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | | Compensi per partecipazione a comitati | | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair value dei compensi equity | Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ⁽⁵⁾ |
|---|--|---|-----------------------|--|------------------|---|----------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Salini Alessandro | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | | | | | 4.510 | | 64.510 | | |
| Torielli Serena Maria | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità | 45.000 | | | 4.510 | | 109.510 | | |
| Valensise Michele | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | | | | | 4.510 | | 64.510 | | |
| Zanetti Laura | Amministratore | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (*) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 60.000 | compenso comitato remunerazione e nomine | 30.287 | | | 4.510 | | 94.797 | | |
| Garegnani Giovanni Maria Alessandro Angelo | Presidente Collegio Sindacale | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (***) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 150.000 | | | | | | | 150.000 | | |
| Santi Antonio | Sindaco effettivo | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (***) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 90.000 | | | | | | | 90.000 | | |
| Iuliano Lucrezia | Sindaco effettivo | 1/1/2024 - 31/12/2024 | (***) | emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea | 90.000 | | | | | | | 90.000 | | |
| Lautizi Claudio | General Manager Global Operations | 1/1/2024 - 31/12/2024 | | Retribuzioni fisse da lavoro dipendente | 800.000 | | | 1.120.000 | | 30.412 | | 1.950.412 | | |
| Ferrari Massimo | General Manager Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari | 1/1/2024 - 31/12/2024 | | Retribuzioni fisse da lavoro dipendente | 750.000 | | | 1.120.000 | | 37.171 | | 1.957.171 | | |
| | | | | compenso erogato come Dirigente Preposto | 50.000 | | | | | | | | | |
| Dirigenti con responsabilità strategiche | n.12 | 1/1/2024 - 31/12/2024 | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | Retribuzioni fisse da lavoro dipendente (2) | 4.243.764 | | | 3.628.932 | | 214.465 | | 8.145.561 | | |
| | | | | Altre erogazioni (3) | 58.400 | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | Retribuzioni fisse da lavoro dipendente da controllate e collegate (4) | 438.234 | | | 281.400 | | 16.940 | | 736.575 | | |
| Totale | | | | | 9.667.502 | | 363.851 | 8.950.332 | | 625.643 | | 19.607.328 | - | - |

Note

(*) In carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

(**) In carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

(***) In carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

(1) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione in ragione e solo subordinatamente alla perdurante sussistenza del ruolo dal medesimo ricoperto di Rettore dell'Università Politecnica delle Marche, in data 24 aprile 2024, ha rinunciato ai propri compensi per la carica di Presidente del CdA e di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

(2) All'importo di 4.244 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 26.010,00 euro.

(3) Erogazioni previste negli accordi individuali.

(4) All'importo di 438 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 7.225,00 euro.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(Valori espressi in euro)

| Cognome e nome | Carica | Piano | Bonus dell'Anno | | | Bonus di Anni Precedenti | | | Altri Bonus (Euro) |
|---|--|---|------------------------------|------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|--------------------|
| | | | Erogabile/ Erogato (Euro) | Differito (Euro) | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogati/ erogabili | Ancora differiti | |
| Salini Pietro | Amministratore Delegato | Piano Short Term Incentive 2024 (delibera CdA del 14/03/2024) | 2.800.000 | | | | | | |
| Lautizi Claudio | General Manager Global Operations | Piano Short Term Incentive 2024 (delibera CdA del 14/03/2024) | 1.120.000 | | | | | | |
| Ferrari Massimo | General Manager Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari | Piano Short Term Incentive 2024 (delibera CdA del 14/03/2024) | 1.120.000 | | | | | | |
| Altri Dirigenti con responsabilità strategiche | n.11 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Piano Short Term Incentive 2024 (delibera CdA del 14/03/2024) | 3.628.932 | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | Piano Short Term Incentive 2024 (delibera CdA del 14/03/2024) | 281.400 | | | | | | |
| Totale | | | 8.950.332 | | | | | | |

Tabella 4.1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali.

| Cognome e Nome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute a fine esercizio 2023 | Numero azioni acquistate nell'esercizio 2024 | Numero azioni vendute nell'esercizio 2024 | Numero azioni possedute a fine esercizio 2024 |
|--|------------------------|---------------------|---|--|---|---|
| CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA | | | | | | |
| Gregori Gian Luca | Presidente | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salini Pietro | AD | Webuild | 1.713.366 | 0 | 0 | 1.663.317 ¹³ |
| Chiappetta Francesco Umile | Consigliere | Webuild | 2.593 | 0 | 0 | 2.593 |
| Croff Davide | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Diaz della Vittoria Pallavicini Moroello | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fandella Paola | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fonzi Francesca | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mazzarella Flavia | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Meghnagi Itzik Michael | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mele Francesco Renato | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Naddeo Teresa | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salini Alessandro | Consigliere | Webuild | 464.331 | 0 | 80.031 | 386.775 ¹⁴ |
| Torielli Serena Maria | Consigliere | Webuild | 35.000 | 0 | 0 | 35.000 |
| Valensise Michele | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zanetti Laura | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| COLLEGIO SINDACALE IN CARICA | | | | | | |
| Garegnani Giovanni Maria | Presidente Coll. Sind. | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Iuliano Lucrezia | Sind. Eff. | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Santi Antonio | Sind. Eff. | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DIRETTORI GENERALI | | | | | | |
| Ferrari Massimo | Dir. Generale | Webuild | 946.258 | 100.000 | 0 | 1.048.440 ¹⁵ |
| Lautizi Claudio | Dir. Generale | Webuild | 196.185 | 0 | 0 | 196.185 |
| CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE CESSATI IN DATA 24 APRILE 2024 | | | | | | |
| Iacovone Donato | Presidente | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Greco Nicola | Vice Presidente | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Alghisi Andrea | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Marinali Barbara | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Natale Marina | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Parente Ferdinando | Consigliere | Webuild | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella 4.2: Partecipazioni degli altri dirigenti con Responsabilità Strategiche

| Numero altri DRS in carica al 31.12.2024 | Società partecipata | Numero azioni possedute a fine esercizio 2023 | Numero azioni acquistate nell'esercizio 2024 | Numero azioni vendute nell'esercizio 2024 | Numero azioni possedute a fine esercizio 2024 |
|--|---------------------|---|--|---|---|
| 11 | Webuild | 177.560 | 0 | 50.000 | 128.280 ¹⁶ |

¹³ Dato risultante a seguito delle seguenti operazioni, diverse dall'acquisto/vendita di azioni, intervenute nel corso del 2024:

- (i) assegnazione a titolo gratuito a Pietro Salini di n. 2.270 azioni ordinarie Webuild, a seguito dell'esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.;
- (ii) assegnazione a titolo gratuito alla Athena Partecipazioni S.r.l. (socio unico Pietro Salini) di n. 6001 azioni ordinarie Webuild a seguito dell'esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.;
- (iii) assegnazione, da parte di Salini Simonpietro E C. S.a.p.A. (controllata da Pietro Salini per il tramite di Athena Partecipazioni S.r.l.), di n. 58.320 azioni Webuild ai beneficiari del Piano di incentivazione e fidelizzazione dei dipendenti del Gruppo approvato dall'Assemblea Straordinaria della medesima del 30 novembre 2016 ("**Piano di Incentivazione**"), in esecuzione delle opzioni di scambio esercitate dai beneficiari medesimi.

Alla luce di quanto sopra il valore ricomprende i seguenti dati al 31 dicembre 2024: (i) n. 547.561 azioni detenute direttamente; (ii) n. 1.076.156 azioni detenute tramite Athena Partecipazioni S.r.l. (iii) n. 39.600 azioni detenute tramite Salini Simonpietro E C. S.a.p.A.

¹⁴ Il dato tiene conto anche dell'assegnazione a titolo gratuito di n. 2.475 azioni ordinarie Webuild, a seguito dell'esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.

¹⁵ Il dato tiene conto anche dell'assegnazione a titolo gratuito di n. 2.182 azioni ordinarie Webuild, a seguito dell'esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.

¹⁶ Il dato tiene conto anche dell'assegnazione a titolo gratuito di n. 720 azioni ordinarie Webuild ad uno dei DRS, in esecuzione dell'esercizio dell'opzione di scambio di cui al Piano di Incentivazione.

GLOSSARIO

Al fine di rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione sulla Remunerazione, si riportano di seguito le definizioni dei termini maggiormente ricorrenti:

| | |
|--|--|
| Beneficiari del Piano LTI 2023-2025 o Beneficiari | i Dipendenti e/o Amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle Controllate, individuati tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti in un'ottica di creazione di valore. |
| Bonus Maturato | l'ammontare del <i>bonus</i> determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi. |
| Bonus o Premio Target | il premio che matura al raggiungimento del 100% degli obiettivi. |
| Bonus o Premio Target | il premio che matura al raggiungimento del 100% degli obiettivi. |
| Codice di Corporate Governance o Codice CG | il Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (Edizione gennaio 2020). |
| Comitato per la Remunerazione e Nomine o CRN | il Comitato per la Remunerazione e Nomine della Società |
| Componente fissa AD | il complessivo trattamento economico fisso dell'Amministratore Delegato, dato dalla somma della RAL percepita per le mansioni di dirigente e dell'emolumento fisso ex art. 2389 comma 3 cod. civ. percepito per la sua attività di Amministratore Delegato. |
| Controllate | indistintamente e anche congiuntamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile, dalla Società. |
| Dipendenti | ai fini del calcolo del 'ratio' le analisi fanno riferimento al personale dipendente di Gruppo che appartiene a Società con gestione amministrativa centralizzata escludendo pertanto i soggetti con informativa nominativa, il personale non legato da rapporto di lavoro subordinato e i dipendenti assunti con contratto locale e/o dipendenti di joint venture. |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oppure 'DRS') | i soggetti, diversi dagli Amministratori e dai Sindaci, che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita nell'Allegato 1 al regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati dagli organi a ciò deputati. |
| Gruppo | la Società e le Controllate. |
| KPI | <i>Key Performance Indicator</i> . |
| Leadership in Safety | programma di sviluppo della <i>Leadership in Safety</i> , che fa leva sulle risorse intellettive, esperienziali ed emozionali delle persone, con l'obiettivo di effettuare un forte cambiamento culturale sulla <i>safety</i> . |
| LTI | <i>Long Term Incentive</i> , ovvero la componente variabile di lungo periodo della remunerazione. |
| LTIFR | <i>Lost Time Injury Frequency Rate</i> . |
| Periodo di Vesting | in relazione al Piano LTI 2023-25, il periodo che inizia dal 1° gennaio 2023 e termina alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025. |

| | |
|---|---|
| Piano di Incentivazione di Lungo Termine o Piano LTI 2023-2025 | il piano di incentivazione a lungo termine, chiuso e correlato al nuovo Piano Industriale della Società, con un Periodo di <i>Vesting</i> triennale 2023-2025. |
| Politica o Politiche di remunerazione | le politiche di remunerazione e incentivazione adottate tempo per tempo dalla Società e come approvate dall'Assemblea dei Soci. |
| RAL | la retribuzione fissa annua lorda di coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una Società del Gruppo. |
| Regolamento Emittenti | il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti. |
| Relazione di Governance 2024 | la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'Esercizio 2024, pubblicata sul Sito Web nella sezione "Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario". |
| Relazione o Relazione sulla Remunerazione | il presente documento denominato "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nonché alle disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 21624 del 10 dicembre 2020 (Modifiche al regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e al regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di mercati, e successive modificazioni) aventi ad oggetto la trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate. |
| Sito Web | il sito istituzionale di Webuild S.p.A. www.webuildgroup.com . |
| Società o Webuild | Webuild S.p.A. |
| STI | lo <i>Short Term Incentive</i> , ovvero la componente variabile di breve periodo. |
| Testo Unico Finanza/TUF | il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche e integrazioni). |

PAGINA VOLUTAMENTE VUOTA