



Relazione sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi
corrisposti 2026

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2026

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 02 aprile 2026

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 per la Remunerazione 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 2026-2028 e sui compensi corrisposti di competenza del 2025 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2026, 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

Il 2025 segna la conclusione del Piano Industriale 2023–2025 "Roadmap al 2025 – The Future is Now", con risultati conseguiti significativamente superiori ai target.

Nel 2025 i ricavi sono cresciuti del 15% rispetto al 2024, con un tasso di crescita annuo composto del 19% dal 2022, a fronte di un obiettivo di Piano pari al 10%. L'EBITDA ha raggiunto €1,2 miliardi, in aumento del 18% rispetto al 2024 e ben al di sopra del range target di Piano pari a €990–1.050 milioni. Il Gruppo ha inoltre rafforzato in modo significativo la propria struttura finanziaria, riducendo la leva finanziaria lorda a 2,6x nel 2025 rispetto a 4,5x nel 2022 e mantenendo una solida posizione di cassa netta positiva, pur a fronte di investimenti complessivi pari a €2,5 miliardi a supporto della crescita e della generazione di cassa futura.

Anche la dinamica commerciale ha evidenziato una performance superiore alle attese di Piano, con ordini acquisiti eccedenti i target cumulati di oltre €13 miliardi. Nel solo 2025 i nuovi ordini ammontano a €13,2 miliardi, portando il portafoglio ordini *construction* a €50,9 miliardi. Il portafoglio è concentrato per circa il 90% in geografie chiave a basso rischio assicurando al contempo un'elevata visibilità per i prossimi anni.

Dal punto di vista dell'integrazione dei fattori di sostenibilità, Webuild adotta da sempre un modello di business orientato alla sostenibilità, integrando strategia, innovazione e operatività per realizzare infrastrutture che generano valore duraturo per i suoi stakeholder. Il completamento del Piano ESG 2024–2025 ha confermato la solidità di questo approccio, con obiettivi ampiamente raggiunti nelle aree prioritarie di transizione climatica e

circular economy, tutela delle persone, innovazione, governance e coinvolgimento degli stakeholder.

Il percorso intrapreso ha rafforzato il contributo del Gruppo agli SDGs delle Nazioni Unite e ha trovato riscontro nei principali rating ESG internazionali, con significativi avanzamenti nel 2025. Tra i riconoscimenti ottenuti figurano l'ingresso nella A-List del CDP Climate Change e del Supplier Engagement Assessment, il mantenimento del rating "Gold" di EcoVadis, valutazioni positive da MSCI e ISS-ESG e l'inclusione nel MIB® ESG Index di Borsa Italiana.

Infine, desidero condividere con tutti voi:

- l'aggiudicazione di importanti progetti nazionali tra cui la progettazione esecutiva e realizzazione del raddoppio ferroviario sulla direttrice **AV/AC Salerno-Reggio Calabria** (il progetto include 22 km di linea, quasi interamente in sotterraneo, la cui opera principale sarà la **Galleria Santomarco**, lunga oltre 15 km), la progettazione esecutiva e realizzazione della **Tratta T2 della Linea C della Metropolitana di Roma** e la realizzazione del nuovo hub clinico e scientifico di riferimento nazionale per la prevenzione, diagnosi e trattamento delle malattie cardiovascolari **Polo Cardiovascolare "CUORE" Policlinico Gemelli** di Roma;
- la consegna di importanti progetti infrastrutturali tra cui la **Grand Ethiopian Renaissance Dam** (il più grande progetto idroelettrico mai costruito in Africa) e il **Lotto 2 del sistema Riachuelo** (l'impianto di trattamento acque reflue più grande dell'America Latina), che confermano la leadership di Webuild nella realizzazione di progetti complessi e di grandi dimensioni, nonché la **leadership mondiale nel settore "Water"**;
- la realizzazione della prima linea ad alta capacità in Sicilia (**tratta ferroviaria tra Bicocca e Catenanuova**) che rappresenta l'avvio concreto di un sistema di collegamenti più efficienti tra l'isola e il resto d'Europa, il completamento della **Galleria Casalnuovo** sulla tratta Napoli-Cancello della linea Alta Velocità Napoli-Bari, prima in Italia scavata in ambiente iperbarico e il completamento del primo tunnel tra Italia e Austria nella **galleria di base del Brennero**;
- l'importante **fabbisogno di risorse umane** per i cantieri del Gruppo (**circa 14 mila assunzioni nel 2025**).

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 continuità con quanto trattato e sviluppato lo scorso triennio, ha lavorato alla valutazione e al consolidamento 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, in corso di definizione, al fine di conferire stabilità e solidità di struttura al *framework* complessivo.

Anche per il triennio 2026-2028, 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 2026-2028:

- 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 e/o Individuali, 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 nuovo **Piano LTI 2026-2028** è stato disegnato per accompagnare la realizzazione degli obiettivi del

Piano Industriale 2026-2028, in corso di definizione, 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 ancora più efficace di riconoscimento premiale e meritocratico volto anche a promuovere la *retention* delle risorse chiave.

Gentili Azionisti,

desidero esprimere la mia gratitudine ai colleghi del Comitato, per la collaborazione costruttiva e l'eccellente lavoro svolto. A nome mio e dell'intero Consiglio di Amministrazione, confido nel supporto che vorrete accordare alla Politica di Remunerazione 2026-2028 qui presentata.

Con i miei più cordiali 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 2026-2028	13
1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	14
2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026-2028	16
2.1. LA FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026-2028	16
2.2. PRASSI DI MERCATO E PEER GROUP	16
2.3. I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	17
2.4. IL BILANCIAMENTO TRA LA COMPONENTE FISSA E LA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE (C.D. <i>PAY MIX</i>)	18
2.5. PROCEDURA PER DEROGHE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	18
2.6. FATTORI ESOGENI E <i>ADJUSTMENT</i>	19
3. LE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026-2028	19
3.1. LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE	19
3.2. LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	20
3.3. LA POLITICA IN MATERIA DI BENEFICI NON MONETARI E SULLE COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	25
3.4. EFFETTI DELLA CESSAZIONE SUL PAGAMENTO DELLE COMPONENTI VARIABILI	25
3.5. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	26
3.6. CLAUSOLE DI MALUS E CLAW-BACK	26
4. LA DECLINAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	27
4.1. LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	27
4.2. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	27
4.3. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	27
4.4. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE	27
4.5. LA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	29
SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025	32
5. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	35
5.1. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA	35
5.2. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	35
5.3. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE	36
5.4. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	37
5.5. I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025	39
5.6. LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	39
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DRS	40
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	42
TABELLA 4.1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.	43
TABELLA 4.2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	43

EXECUTIVE SUMMARY

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 -2028

La Politica in materia di Remunerazione 2026-2028 di Webuild (la "Politica"), in continuità con quanto definito nel precedente triennio, mira a 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.

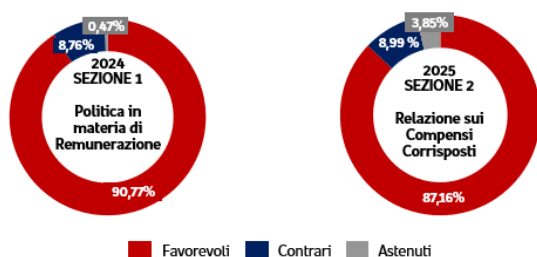
L'architettura di base dell'intera struttura retributiva approvata nella Politica in materia di Remunerazione dello scorso triennio è stata riconfermata, salvo prevedere nuovi elementi per le componenti di incentivazione in coerenza con le direttrici strategiche e di sostenibilità, oltre che in armonia con le prassi di mercato. Tra gli strumenti remunerativi adottati si tiene conto del nuovo piano LTI 2026-2028 coerente con gli indirizzi strategici del Piano Industriale triennale in corso di definizione.

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, relativa alle integrazioni apportate alla Politica in materia di Remunerazione di durata triennale dal 2023 al 2025.

Sulla seconda sezione, relativa ai compensi corrisposti per l'esercizio 2024, è stato viceversa espresso un voto consultivo nell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025.

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 con l'obiettivo di strutturare le nuove strategie remunerative e quindi di predisporre il presente documento.

A questo fine, è stata mantenuta e aggiornata la sezione *Executive Summary*, in aderenza con la più

recente versione della Relazione 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.

Tra i principali interventi introdotti in occasione della definizione della Politica di remunerazione triennale 2026-2028, si segnalano:

- la **riduzione del numero di obiettivi economico-finanziari di breve e lungo termine** con **specifiche curve di performance** sottese agli obiettivi economico-finanziari; ciò al fine di promuovere un maggior focus sulle priorità strategiche e rafforzare il collegamento tra gli obiettivi del Piano Industriale, nonché la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e i *pay-out* retributivi;
- la strutturazione del **sistema LTI 2026-2028** che sarà allineato al Piano Industriale, in corso di definizione, con medesimo orizzonte temporale, ed erogato in forma monetaria al termine del periodo di *vesting* ("*Periodo di Vesting*");
- l'**adeguamento della retribuzione annua lorda da dirigente** dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

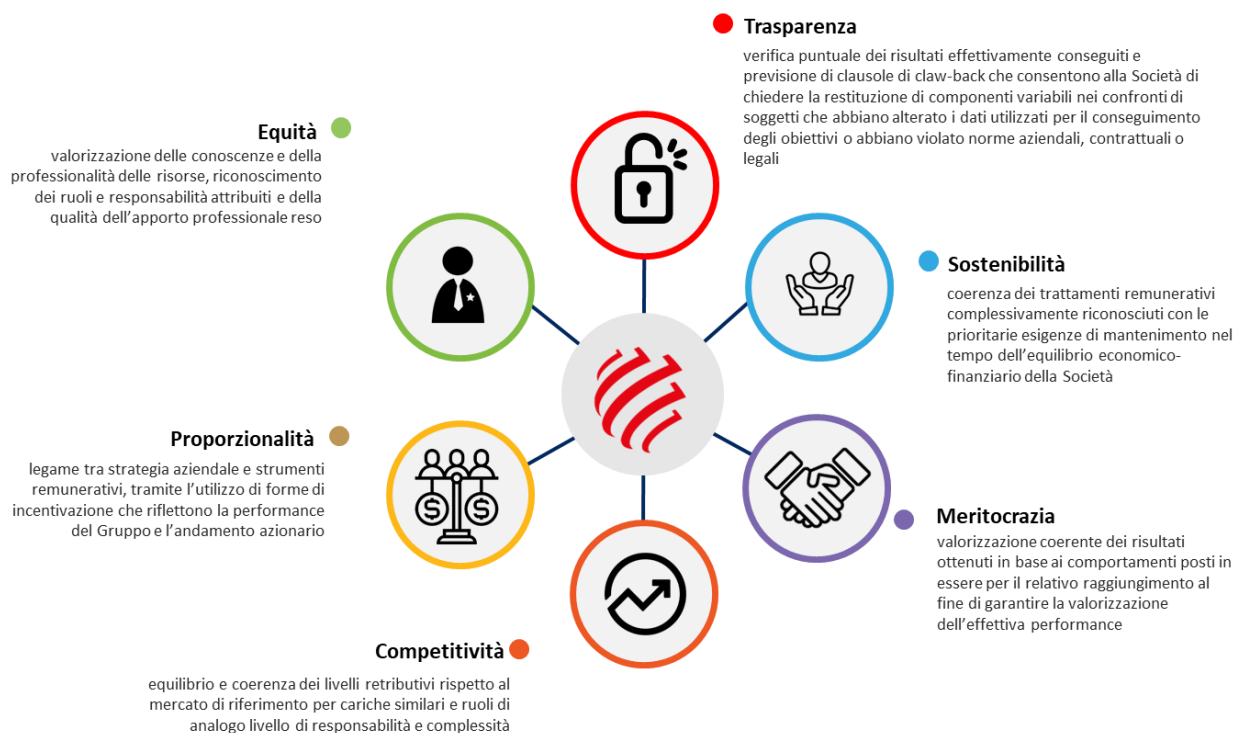
I PRINCIPI DELLA NOSTRA POLITICA

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.

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

II).

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 inoltre, nella parte relativa alle competenze degli organi sociali in materia di remunerazione, considera gli 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.

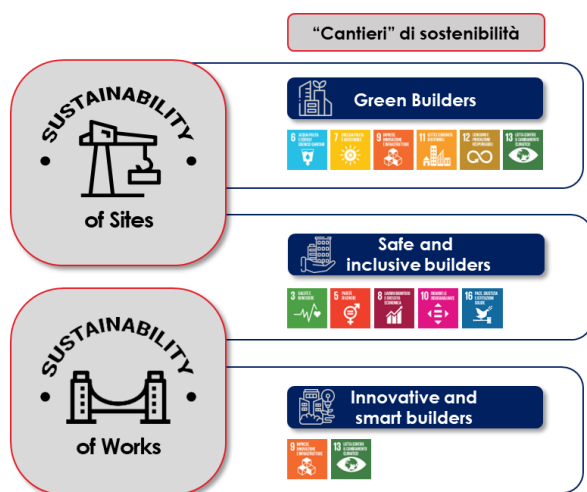


Le componenti variabili della remunerazione prevedono, infatti, obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati agli obiettivi strategici della Società in un orizzonte di medio-lungo termine, calcolati principalmente tramite indicatori di natura economico-finanziaria, ma anche tramite 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.

Webuild integra da sempre la sostenibilità nel proprio modello di business, orientando strategia, innovazione e operatività verso la realizzazione di infrastrutture che generano valore nel breve, medio e lungo periodo per tutti gli stakeholder. Tale impegno si traduce in un percorso strutturato e trasparente, che guida le decisioni aziendali e sostiene la crescita responsabile del Gruppo.

Il 2025 ha segnato in questo scenario il completamento del Piano ESG 2024–2025, i cui obiettivi sono stati ampiamente raggiunti, confermando la solidità dell’approccio alla sostenibilità adottato dal Gruppo. Il Piano ESG traduce gli impegni di Webuild in obiettivi concreti e misurabili, orientando le azioni in tre aree prioritarie: lotta ai cambiamenti climatici e *circular economy*, tutela e valorizzazione delle persone, innovazione, governance e stakeholder engagement.

Queste aree costituiscono i tre pilastri del Piano — *Green, Safety & Inclusion, Innovation* — veri e propri “cantieri della sostenibilità”. Grazie a un core business orientato alle infrastrutture sostenibili, il contributo del Gruppo agli SDGs delle Nazioni Unite è diventato sempre più tangibile.



Questo approccio si riflette concretamente nelle aree di business del Gruppo, attraverso soluzioni innovative per la mobilità sostenibile, la produzione di energia idroelettrica rinnovabile, la gestione delle risorse idriche e la realizzazione di green building.

In continuità con questo percorso e facendo leva sulle medesime direttrici strategiche, il Gruppo intende definire il nuovo Piano ESG. Gli obiettivi saranno più precisamente delineati all’interno delle aree considerate prioritarie per Webuild, garantendo una progressione strutturata e una visione di lungo periodo nell’integrazione della sostenibilità nelle strategie aziendali.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha registrato un costante miglioramento dei rating ESG, consolidando la

posizione di Webuild tra i leader internazionali del settore. In particolare, il Gruppo è entrato nella A-List del CDP *Climate Change 2025* ed è stato incluso nella A-List del *Supplier Engagement Assessment* del CDP (ex *Carbon Disclosure Project*). A fine 2025 è stato inoltre confermato il rating “Gold” di EcoVadis², che colloca Webuild tra le aziende più performanti nelle pratiche ambientali, sociali e di *governance* nel settore delle infrastrutture. A questi traguardi si affiancano le valutazioni di altre agenzie ESG, tra cui MSCI ESG Ratings (AA) e ISS-ESG (“B- livello Prime”), oltre all’inclusione nel MIB® ESG Index di Borsa Italiana.

Di conseguenza, 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 almeno 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 dell’intensità delle emissioni di gas serra.

Ulteriormente, dal 2021, Webuild ha implementato un sistema di *Performance Management*, per rafforzare il collegamento tra *performance*, sostenibilità e competenze che coinvolge tutta la popolazione del perimetro Corporate, delle Società controllate del Gruppo, nonché i ruoli apicali attivi nel contesto di tutte le commesse e progetti italiani ed esteri. 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



² Per ulteriori informazioni si faccia riferimento al seguente link:

https://recognition.ecovadis.com/4q9x3wCiTuOUJ_1Y6309g

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/Direttore Generale, 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 Texas 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/Direttore Generale	2.150.000 ³
DG Corporate and Finance	1.000.000 ⁴
DG Global Operations	1.000.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Definita in base alla complessità del ruolo

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 target*, come di seguito illustrato:



Figura 4 – Composizione del pay mix retributivo per Amministratore Delegato/Direttore Generale, Direttori Generali e DRS

	Bonus Opportunity 'Target' annuale (%Remunerazione Fissa)		
	Totale	Componente breve termine	Componente lungo termine annualizzata
Amministratore Delegato/Direttore Generale	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 allineato agli obiettivi del Piano Industriale in corso di definizione e alla 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/Direttore Generale

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 con la *market guidance* di volta in volta comunicata (Ricavi, *Net Financial Position* ed *EBITDA*), e calcolati a parità di principi contabili internazionali, vigenti alla data della presente Relazione;

Direttori Generali e DRS:

- 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 con la *market*

³ Di cui Euro 800.000 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

Consigliere di Amministrazione.

⁴ Il Direttore Generale *Corporate & Finance*, per le funzioni di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari dal medesimo assolve, percepisce Euro 50.000 lordi annui (inclusi nella Componente fissa).

guidance di volta in volta comunicata (Ricavi, *Net Financial Position* ed *EBITDA*) e calcolati a parità dei principi contabili internazionali, in vigore alla data della presente Relazione;

- (ii) obiettivi Aziendali e di Direzione e/o Individuali, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società e collegati a parametri quali-quantitativi specifici di *Business*, *Rischio*, *Sostenibilità* e/o *Leadership*.

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.

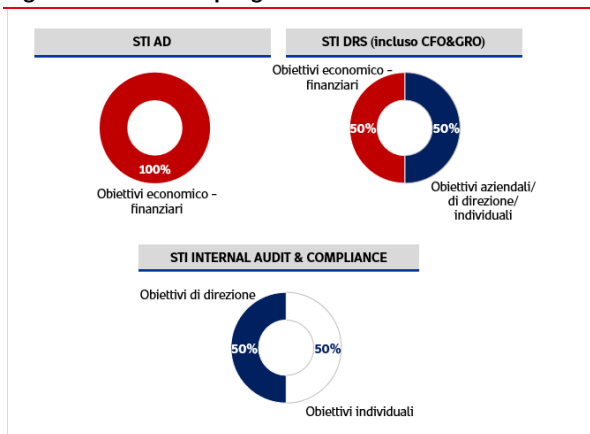
SEVP Internal Audit & Compliance:

- (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 2026-2028 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 e pluriennale e rafforzare la leva di retention.

STRUTTURA E STRUMENTI

Il Piano LTI 2026-2028 ha un periodo di *performance* triennale ed è allineato alla durata e alle finalità del Piano Industriale in corso di definizione; il Piano LTI 2026-2028 prevede che gli incentivi siano corrisposti in forma esclusivamente monetaria.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Il Piano LTI 2026-2028 si basa su due tipologie di indicatori indipendenti, misurati rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale, in corso di definizione, nel periodo di *performance* triennale:

(i) Indicatori economico-finanziari⁵

- a. *EBIT Cumulato*, con peso del 40%;
- b. *Cumulated Overheads*, con peso del 40%.

(ii) Indicatori di rischio e sostenibilità

- a. *Total Recordable 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 2026-2028, con obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per gli altri Beneficiari del Piano LTI 2026-2028.

Il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del Piano LTI 2026-2028, 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 2026-2028, 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*.

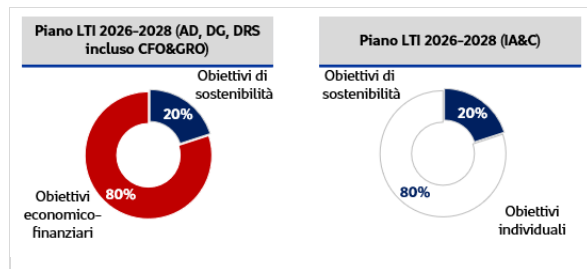
PERIODO DI PERFORMANCE – triennale 2026-2028.

⁵ A parità di principi contabili internazionali vigenti alla data della

presente relazione.

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 2026-2028



TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO

Di seguito si descrive la politica della società in merito.

Con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, 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 Globale⁶, 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.).

⁶ 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 2025 (*XII Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina*) del Comitato per la *Corporate Governance*, con particolare riguardo alle raccomandazioni ivi contenute, della lettera del 18 dicembre 2025 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 2 aprile 2026, 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 2026-2028: (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 4.5); (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 2026-2027-2028.

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 2025, 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 2025.

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 2025 (la *Relazione di Governance 2025*), pubblicata sul [Sito Web](#) nella sezione *Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario*.

SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026-2028

La Politica di Remunerazione 2026-2028 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 di Remunerazione 2026-2028 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 2026-2028, in corso di definizione, 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 2 aprile 2026, su proposta del CRN, e sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026, ai sensi dell'art. 123-ter commi 3-ter e 6 del Testo Unico Finanza.

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, relativa alle integrazioni apportate alla Politica in materia di Remunerazione di durata triennale dal 2023 al 2025. Sulla seconda sezione, relativa ai compensi corrisposti per l'esercizio 2024, è stato espresso un voto consultivo nell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025. La percentuale dei voti favorevoli relativa alla prima sezione è risultata pari al 90,77%, mentre alla seconda sezione la percentuale è risultata pari all'87,16% dei votanti complessivi.

Tra i principali interventi effettuati nel 2026 in occasione della definizione della Politica di remunerazione triennale 2026-2028, si segnalano:

- la **riduzione de numero di obiettivi economico-finanziari di breve e lungo termine con specifiche curve di *performance*** sottese agli obiettivi economico-finanziari; ciò al fine di promuovere un maggior focus sulle priorità strategiche e rafforzare il collegamento tra gli obiettivi del Piano Industriale, nonché la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e i *pay-out* retributivi;
- l'**introduzione del nuovo sistema LTI allineato al Piano Industriale 2026-2028**, con medesimo orizzonte temporale, ed erogato in forma monetaria al termine del Periodo di *Vesting*;
- l'**adeguamento della retribuzione annua lorda da dirigente** dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Si tratta di un adeguamento che riguarda esclusivamente la componente remunerativa fissa mai modificata dal

2014, corrispettiva delle attività, delle responsabilità e delle deleghe connesse al solo rapporto di lavoro subordinato. Rimane viceversa inalterata la componente fissa legata al mandato di 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/Direttore Generale (**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 Governance⁷; 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.
Collegio Sindacale	<p>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.</p> <p>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 comma 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.</p>
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	<p>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.</p>

⁷ 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.

**Comitato per la
Remunerazione e
Nomine**

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.

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 Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di Webuild, relativa all'esercizio 2024.

**Amministratore
Delegato/Direttore
Generale**

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 2026-2028

La Politica di remunerazione 2026-2028 è stata definita con il contributo degli organi sopra menzionati e nel rispetto delle relative competenze. In particolare, ai fini della predisposizione della Politica 2026-2028, il CRN si è riunito segnatamente in data 12 novembre 2025, 12 e 22 dicembre 2025, 23 marzo 2026 e, da ultimo, 30 marzo 2026, data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione.

Le principali attività istruttorie svolte dal Comitato per la Remunerazione e Nomine nell'esercizio 2025 (successivamente all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 16 aprile 2025)⁸ e sino alla data odierna, ai fini della definizione della presente Politica, sono state, in particolare, le seguenti:

- ampliamento del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- consuntivazione dei risultati del Piano STI 2025 e del Piano LTI 2023-2025;
- definizione della proposta della Politica di Remunerazione 2026-2028 di cui alla Sezione I della presente Relazione;

⁸ Per le attività svolte nel 2025 prima di tale data si rinvia alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti di competenza del 2025 approvata dall'Assemblea del 16 aprile 2025 e rinvenibile al seguente [link](#).

- definizione del framework della scorecard dello STI 2026 e dell'LTl 2026-2028 in coerenza con il Piano Industriale in corso di definizione;
- redazione della relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025, di cui alla Sezione II della presente Relazione.

Le Linee Guida, la Politica di Remunerazione 2026-2028 e la presente Relazione sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 2 aprile 2026, e saranno sottoposte al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026.

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 2026-2028, con riguardo in particolare all'esame dell'evoluzione della complessità del Gruppo e delle prassi di mercato in materia di remunerazione dell'Amministratore Delegato, il CRN si è inoltre avvalso, a supporto delle proprie attività, di un consulente esterno (Mercer), previa verifica del possesso, da parte del medesimo, dei necessari requisiti di indipendenza.

Alle riunioni del CRN tenutesi per la definizione della Politica 2026-2028 ha partecipato il Collegio Sindacale nonché l'Amministratore Delegato, in relazione alle proposte remunerative afferenti ai DG e i DRS. L'Amministratore Delegato non ha invece preso parte alla discussione relativa alla definizione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in relazione alla propria remunerazione (**Racc. 26 del Codice CG**).

È stato inoltre invitato a partecipare alle riunioni di Comitato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, con particolare riguardo alla consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari dei piani di incentivazione variabile nonché per la definizione dei target relativi ai nuovi piani.

L'attuazione della Politica 2026-2028, 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 2026-2028

2.1. La finalità della Politica di Remunerazione 2026-2028

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 2026-2028 si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del Management con quelli di medio-lungo 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 2026-2028, 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 ultime 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: <ul style="list-style-type: none"> - all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, 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 <i>performance</i> effettivamente conseguite, con significativa incidenza della componente variabile di lungo periodo, in coerenza con la natura di lungo termine del <i>business</i> 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 *claw-back* che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte – ovvero di non erogare nel contesto delle clausole di *malus* – 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 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/Direttore Generale 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/Direttore Generale 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	Bonus Opportunity 'Target' annuale (%Remunerazione Fissa)		
	Totale	Componente breve termine	Componente lungo termine annualizzata
AD/DG	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 comma 3 del Codice Civile.

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

- 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.

Al fine di valorizzare pienamente il contributo del Top Management nel solo caso di effettiva straordinarietà nella operatività e nella performance del Gruppo operante in un contesto globale complesso e in forte evoluzione sul fronte geo-politico, si ritiene opportuno mantenere piena flessibilità nella determinazione dell'ammontare di dette premialità straordinarie e, quindi, per l'erogazione di eventuali bonus straordinari. Dette erogazioni resterebbero comunque subordinate, al ricorrere di circostanze eccezionali e oggettive, all'iter di governance sopra descritto.

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 2026-2028

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 ex art. 2389 comma 3 del Codice Civile, all'atto della nomina
Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche	in coerenza e nel rispetto delle linee guida della Politica di Remunerazione, (a) all'atto dell'assunzione, con eventuali successivi aggiornamenti, su proposta dell'Amministratore Delegato, in funzione di <i>performance</i> particolarmente rilevanti, modifiche dell'incarico con assunzione di nuove responsabilità oltre che sulla base dell'andamento del relativo mercato retributivo o di ulteriori possibili fattori valutati e circostanziati, (b) nel contesto di una eventuale revisione in costanza di rapporto di lavoro subordinato a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione delle responsabilità concretamente agite quale Direttore Generale, alla luce di opportune analisi di benchmark. Il tutto, su proposta del CRN

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene individuato e all'occorrenza revisionato, 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.

Quanto ai componenti del Collegio Sindacale, la misura dei relativi compensi deve essere adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione (**Raccomandazione 30 del Codice CG**).

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 anche 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 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/Direttore Generale 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/Direttore Generale ("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.

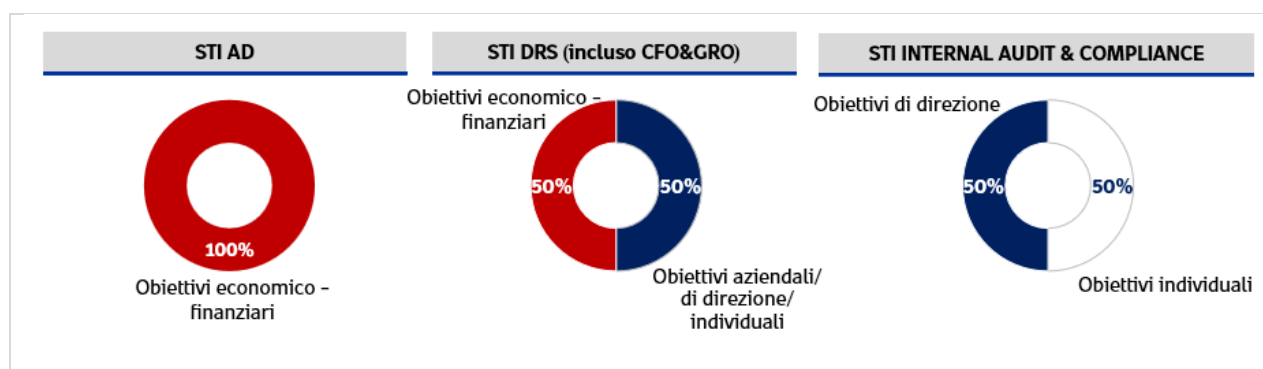
Per quanto concerne i **Direttori Generali e i DRS (diversi dal SEVP Internal Audit & Compliance)**, i rispettivi piani di incentivazione di breve periodo ("STI DRS") seguono una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata" (**Figura 7**), ossia parametrata al raggiungimento di (i) risultati economico-finanziari annuali di Gruppo; (ii) risultati Aziendali e di Direzione e/o Individuali, 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 di breve termine, 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 di breve termine;
- 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 ⁹	Peso STI AD	Peso STI DRS (escluso SEVP IA&C)
Economico-Finanziari	▪ Ricavi	33,3%	16,7%
	▪ Net Financial Position	33,3%	16,7%
	▪ EBITDA	33,4%	16,6%

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*,

⁹ Calcolati a parità di principi contabili internazionali vigenti alla data della presente relazione.

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 2025.

Gli **obiettivi Aziendali e di Direzione e/o Individuali** – 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/Direttore Generale, 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/Direttore Generale, 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 2026-2028

Le finalità del Piano LTI 2026-2028

Il piano di incentivazione di lungo termine, legato al periodo di *performance* 2026-2028, è destinato ai titolari di ruoli manageriali considerati rilevanti rispetto al perseguimento dei risultati del Piano Industriale 2026-2028 (“Beneficiari del Piano LTI 2026-2028”); 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 2026-2028 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 2026-2028 avrà durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e chiusura al 31 dicembre 2028, 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 2028 da parte del Consiglio di Amministrazione.

I target e la scala di performance del Piano LTI 2026-2028

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 in corso di definizione e, proprio per questo, il Piano LTI 2026-2028 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 2026-2028 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.

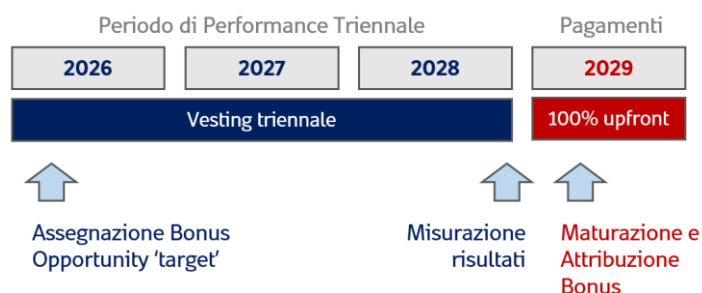
Come sopra detto, gli obiettivi e i KPI del Piano LTI 2026-2028 sono allineati al Piano Industriale in corso di definizione per ancorare i risultati al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici.

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 2026-2028 periodo di performance



In particolare, coerentemente con la **Racc. 27c del Codice CG**, il Piano LTI 2026-2028 si basa su due tipologie di indicatori (anche nominati 'Obiettivi del Piano LTI 2026-2028'), misurati disgiuntamente, rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale in corso di definizione, di seguito elencati:

- (i) **indicatori economico-finanziari**¹⁰ individuati in **EBIT Cumulato** con peso del 40% e **Cumulated Overheads**, con peso del 40%;
- (ii) **indicatori connessi a rischio e sostenibilità**, individuati in *Total Recordable Frequency rate* (con peso del 10% e misurazione della riduzione media % nel periodo di *performance* dell'indice TRFR) e **riduzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra** (con peso del 10% e misurazione quantitativa a fine piano 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 2026-2028. 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**:

¹⁰ Calcolati a parità di principi contabili internazionali vigenti alla data della presente relazione.

Figura 9 - Piano LTI 2026-2028 - Scala di Pay-out

Macro categorie	KPIs	Target di riferimento e misurazione	Peso	Payout Min	Payout Target	Payout Max (CAP)
Economico-Finanziari	Ebit Cumulato	Misurazione quantitativa cumulata in conseguenza a Piano Industriale 2026-2028	40%	20%	40%	56%
	Cumulated Overheads	Riduzione cumulata delle spese generali	40%	20%	40%	56%
Rischio e Sostenibilità	Total Recordable Frequency Rate	Riduzione media % nel periodo di performance dell'indice TRFR	10%	5%	10%	14%
	Riduzione delle Intensità delle emissioni di gas ad effetto serra	Misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG (Scope1-2) vs ricavi	10%	5%	10%	14%

Conseguentemente, qualora tutti gli Obiettivi del Piano LTI 2026-2028 siano stati raggiunti in misura:

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

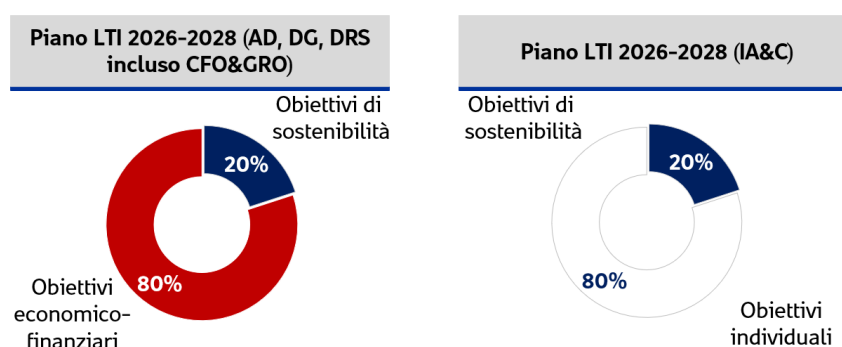
Al raggiungimento della *performance* di un obiettivo tra la soglia minima e il target o tra il target e il cap, il *pay-out* viene calcolato secondo un meccanismo di interpolazione lineare rispettivamente tra il 50% e il 100% e tra il 100% e il 140%.

Gli Obiettivi del Piano LTI 2026-2028 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 2026-2028 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 2026.

Si evidenzia che il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del Piano LTI 2026-2028, 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 2026-2028, 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 2026-2028



L'accertamento del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2026-2028 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 2026-2028 potrà essere esteso anche a coloro che nel corso del triennio 2026-2028 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 2026-2028.

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/Direttore Generale (per la parte relativa al rapporto di lavoro subordinato), 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/Direttore Generale, 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 allo 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 2026-2028 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;
- 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 2026-2028 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/Direttore Generale, 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 Globale¹¹, 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 - 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.)¹².

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 essere 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.

¹¹ Componente fissa maggiorata della media triennale delle componenti variabili percepite nel triennio precedente.

¹² 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.

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 per il mandato 2024-2026 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.

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 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 per il mandato 2024-2026 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 per il mandato 2024-2026 i seguenti compensi ai componenti dei Comitati 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).

4.3. 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 per il mandato 2023-2025 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.

L'Assemblea degli Azionisti 2026 delibererà i compensi del Presidente e dei componenti del Collegio Sindacale di nuova-nomina per il mandato 2026-2028.

4.4. La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

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 Direttore Generale.

Le componenti fisse della remunerazione

La Remunerazione Annuale Lorda (RAL) spettante all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, 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 800.000 lordi, come da ultimo revisionata dal Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 2026 previa istruttoria e proposta del CRN, con parere favorevole del Collegio Sindacale e sentito l'AD/DG che ha partecipato alla discussione, ma non anche alla relativa votazione. La revisione, definita nel rispetto di un'impostazione prudenziale e orientata alla sostenibilità, è stata effettuata anche sulla base di un'analisi di mercato che ha rilevato un marcato scostamento negativo della retribuzione annua lorda — invariata dal 2014 — riferita alla componente esclusivamente dirigenziale¹³ riconducibile al ruolo di Amministratore Delegato/Direttore Generale.

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/Direttore Generale, 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 2.150.000 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 Texas 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.

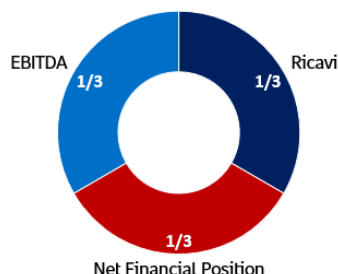
Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale 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 e Direzione e/o Individuali 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 2.150.000 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,

¹³ A titolo di Direttore Generale per le connesse responsabilità di direzione e coordinamento delle funzioni apicali, con conseguente responsabilità diretta sui risultati operativi ed economico-finanziari.

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 2026-2028

Per quanto attiene al piano di incentivazione di lungo periodo, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione quale Beneficiario del Piano LTI 2026-2028 come descritto al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

L'ammontare del LTI 2026-2028 è individuato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati, ad Euro 6.450.000 lordi, assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD. Tale importo, rapportato all'intera durata del Piano, è pari a Euro 2.150.000 lordi 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 paramtrate 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/Direttore Generale 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 Globale¹⁴, oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL.

Benefit

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

4.5. 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 Strategiche¹⁵

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
Chief HR Organization and QHSE Officer	Corporate	Marco Ferrara
Chief Bidding & Engineering Officer	Corporate	Michele Longo
Chief Supply Chain Officer	Corporate	Claudio Notarantonio
Chief Financial Officer & Group Risk Officer	Corporate	Massimo Pompei
SEVP General Counsel	Corporate	Vinicio Fasciani
SEVP Budgeting & Planning	Corporate	Alessandro Mirabelli
SEVP Corporate Development	Corporate	Gianfranco Catrini
SEVP Controlling and Accounting	Corporate	Flavio di Pietro
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 Maestro
SEVP Operations Europe, US and Canada	Operations	Pablo Sonnendrucker Martinez

¹⁴ Componente fissa maggiorata della media triennale delle componenti variabili percepite nel triennio precedente.

¹⁵ La nomina quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche dei titolari di quattro posizioni (Chief HR Organization and QHSE Officer, SEVP Budgeting & Planning, SEVP Corporate Development, SEVP Controlling and Accounting) decorre da agosto 2025.

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.

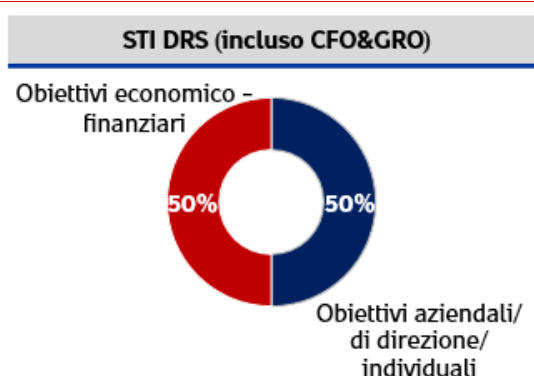
In linea con le raccomandazioni del Codice CG, la componente fissa della remunerazione è determinata in modo tale da remunerare adeguatamente la prestazione dei Direttori Generali e dei DRS nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di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

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 30% 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).

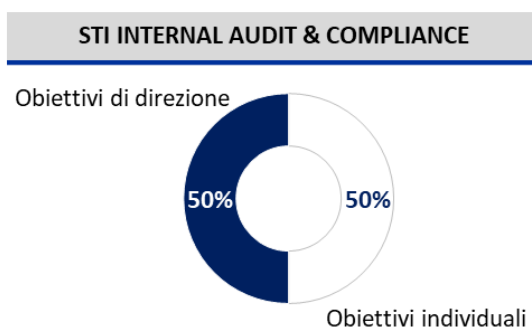
Figura 12 - Struttura STI DG/DRS (incluso il Chief Financial Officer & Group Risk Officer)



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 2026-2028

Per quanto riguarda i criteri di partecipazione al Piano LTI 2026-2028 dei Direttori Generali e dei DRS, si rimanda a quanto illustrato al paragrafo 3.2.

Nel caso di partecipazione, l'ammontare del LTI 2026-2028 su base triennale è differenziato in funzione del ruolo ricoperto dai Beneficiari ed è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, rispettivamente tra il 90% e il 300% della Componente Fissa - ovvero rispettivamente tra il 30% e il 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 parametrate 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 mensilità¹⁶ 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 2026-2028.

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).

¹⁶ 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 2025

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

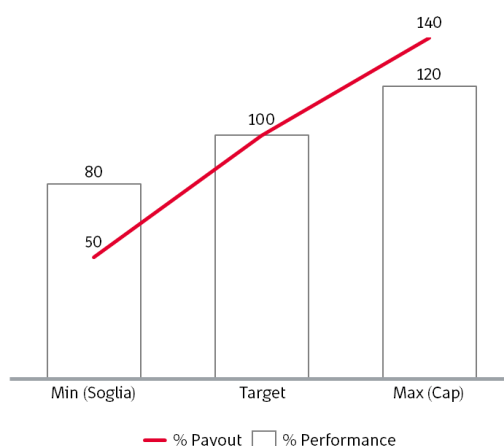
La remunerazione variabile, sia di breve (STI) che di lungo termine (LTI), è collegata ad una serie di indicatori che rappresentano, tempo per tempo, i *driver* sui quali focalizzare la *performance* del *Management* al raggiungimento di obiettivi che costituiscono la base delle strategie di breve e 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.

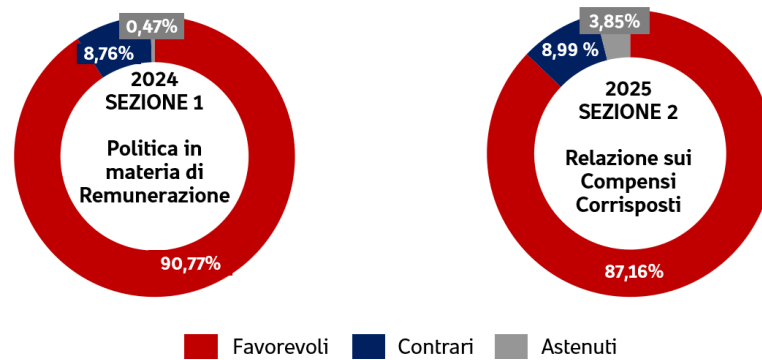
Figura 14 - Correlazione *performance-payout*



Nelle pagine seguenti viene data rappresentazione della correlazione tra *performance* e *payout* per quanto attiene i sistemi di incentivazione variabile 2025. 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 2025¹⁷



¹⁷ In relazione alla Sezione 1, sono rappresentati i voti espressi nell'assemblea del 24 aprile 2024 posto che, nella successiva riunione assembleare del 16 aprile 2025, la Sezione I è stata presentata in Assemblea solo per informativa, a seguito di talune modifiche e aggiornamenti non sostanziali apportate al documento.

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)

		2021	2022	2023	2024	2025	Delta 2025-2024*
Amministratore Delegato/Direttore Generale	Salini Pietro	4.582	6.540	5.172	5.145	12.562	144%
	di cui fisso	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	0%
	di cui emolumenti	85	66	60	60	60	0%
	di cui variabile ^a	2.368	4.318	2.800	2.800	10.216	265%
	di cui benefit	129	156	312	285	286	0%
Presidente	Gian Luca Gregori**				0	74	-
Amministratori	Chiappetta Francesco Umile				52	83	60%
	Croff Davide	50	75	75	75	78	5%
	Diaz della Vittoria Pallavicini Moroello				87	133	54%
	Fandella Paola				90	133	48%
	Fonzi Francesca				41	60	46%
	Iucci Lorenzo^b					8	-
	Mazzarella Flavia	73	110	110	110	113	4%
	Meghnagi Itzik Michael				49	78	60%
	Mele Francesco Renato^b		16	60	60	52	-13%
	Naddeo Teresa	84	125	125	125	120	-4%
	Salini Alessandro	65	65	65	65	68	6%
	Torielli Serena Maria	73	110	110	110	113	4%
Valensise Michele	43	65	65	65	68	6%	
Zanetti Laura	57	85	85	95	103	9%	
Presidente Collegio Sindacale	Garegnani Giovanni Maria Alessandro Angelo			102	150	150	0%
Sindaci effettivi	Iuliano Lucrezia			61	90	90	0%
	Santi Antonio			61	90	90	0%
Direttore Generale Corporate & Finance	Ferrari Massimo	1.862	2.470	1.976	1.957	5.672	190%
	di cui fisso	800	800	800	800	892	12%
	di cui variabile ^a	1.021	1.637	1.120	1.120	4.738	323%
	di cui benefit	41	34	56	37	42	12%
Direttore Generale Global Operations	Lautizi Claudio	1.370	2.206	1.964	1.950	5.625	188%
	di cui fisso	602	720	800	800	886	11%
	di cui variabile ^a	768	1.460	1.120	1.120	4.708	320%
	di cui benefit		26	44	30	31	2%
Altri Dipendenti^c	<i>Media della Remunerazione Annuale fissa</i>	67	66	69	68	70	2%
	<i>Media della Remunerazione Annuale Fissa e Variabile</i>	69	69	72	72	78	9%
Risultati società	EBT (Mio€)	80	251	393	433	438	1%
	Ricavi (Mio€)	6.691	8.163	9.994	11.958	13.569	13%
	Adj. EBITDA (Mio€)	451	572	819	967	1.164	20%
	Backlog (Mld €)	45	53	64	63	58	-8%
Rapporto remunerazione AD/DG -Dipendenti	Payratio Remunerazione Annuale fissa	30x	30x	29x	29x	29x	0%
	Payratio Remunerazione Annuale Fissa e Variabile	63x	91x	67x	67x	156x	134%

^a= come indicato nella Tabella 1, inclusi "Bonus e Altri Incentivi", comprensivi del Bonus LTI 2023-2025 di competenza erogabile del triennio ma erogabile in un'unica soluzione nel 2026;

^b= le cariche di alcuni membri del Consiglio di Amministrazione sono state coperte per una sola parte dell'anno 2025, 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;

*= il delta esposto in tabella, se disponibile il dato relativo ai compensi 2024, è relativo al rapporto con i compensi 2025 effettivamente percepiti.

**= Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, che in data 24 aprile 2024 aveva rinunciato ai compensi spettanti in ragione e subordinatamente alla perdurante sussistenza del ruolo di Rettore dell'Università Politecnica delle Marche, a decorrere da novembre 2025, cessata tale condizione, ha iniziato a percepire i compensi relativi alla carica di Presidente del CdA e di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

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 data 24 aprile 2024, aveva rinunciato ai compensi a lui spettanti in ragione e solo subordinatamente alla perdurante sussistenza del ruolo dal medesimo ricoperto di Rettore dell'Università Politecnica delle Marche. A partire dal mese di novembre 2025, cessata la suddetta condizione, al Presidente vengono regolarmente riconosciuti i compensi relativi alla sua 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 2025, sono nel dettaglio riportati nella Sezione II Tabella 1 allegata alla Relazione, redatta secondo lo *standard* stabilito dalla Consob.

Benefit

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

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.

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 2025 si rimanda alla Sezione II Tabella 1.

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

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel corso del 2025, 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 Annuale 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 Texas High Speed Rail LLC e di Presidente di The Lane Construction Corporation).

La componente variabile STI 2025 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Per quanto attiene alla componente variabile STI 2025 dell'Amministratore Delegato ("STI AD 2025"), 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 2025 sono stati declinati come segue e determinati sulla base dei dati di *budget* relativi all'esercizio 2025, come rappresentato nello schema seguente.

Categorie	Parametri	Peso
Economico-Finanziari	▪ Ricavi	25%
	▪ Net Financial Position	25%
	▪ Book to Bill	25%
	▪ EBITDA	25%

Viene di seguito illustrata la performance dello STI AD 2025 e il relativo payout.

Figura 17 - Correlazione performance-payout STI 2025 Amministratore Delegato/Direttore Generale

Obiettivi di performance	Peso	Unità	Risultato	Min	Target	Max	Punteggio performance %	Performance ponderata %	Payout ponderato %
Risultati economico finanziari									
Ricavi	25%	Mld/€	13,569				134%	33%	35%
Net Financial Position	25%	Mio/€	363				55%	14%	0%
Book To Bill	25%	Ratio	1,06				112%	28%	31%
EBITDA	25%	%	1164				123%	31%	35%
Totale	100%							106%	101%

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2026, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2025, ha accertato il grado di raggiungimento dei target di STI AD 2025 da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nella misura del 106%, quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della performance raggiunta per ciascun obiettivo. Con riferimento al mancato raggiungimento dell'obiettivo di Net Financial Position, sebbene il Gruppo mantenga un quadro di gestione finanziaria efficiente e sostenibile, il risultato non ha raggiunto la soglia minima di *performance* a causa di fattori esogeni sottratti alla sfera di azione del management. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale per i profili ex 2389 comma 3 Cod. Civ., ha approvato l'erogazione, in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale medesimo, di un premio pari ad Euro 2.017.960 lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati¹⁸.

¹⁸ Lo STI AD 2025 e LTI 2023-2025 prevede 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.

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.

La componente variabile LTI 2023-2025 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Per quanto attiene alla componente variabile di lungo periodo, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato incluso tra i destinatari del Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2025 ("Piano LTI 2023-2025"), il cui periodo di *performance* è venuto in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. L'*opportunity* del Piano LTI 2023-2025 per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è pari al 300% della Componente fissa AD, su base triennale; quindi, l'incentivo *target* è pari ad Euro 6.000.000 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2026, sulla base dei risultati relativi al periodo di performance nel triennio 2023-2025, ha accertato il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2023-2025 nella misura del 179% - quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo - e, su proposta del CRN, con il parere favorevole del Collegio Sindacale per i profili ex 2389 comma 3 Cod. Civ. e con l'astensione dal voto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ha approvato l'erogazione, in favore del medesimo, di un premio pari ad Euro 8.197.887 lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati¹¹.

Lo schema seguente rappresenta il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2023-2025.

Figura 18 - Correlazione performance-payout Piano LTI 2023-2025

Obiettivi di performance	Peso	Unità	Risultato	Min	Target	Max	Punteggio performance %	Performance ponderata %	Payout ponderato %
Risultati economico finanziari									
EBITDA/Oneri finanziari	25%	Ratio	7,75x				188%	47%	35%
EBIT Cumulato	25%	Mio€	1757,19				125%	31%	35%
Overheads on revenues	30%	Ratio	2,74%				114%	34%	39%
Risultati di rischio e sostenibilità									
Lost Time Injury Frequency Rate	10%	Indice	-6,67				334%	33%	14%
Riduzione dell'intensità delle "emissioni di gas ad effetto serra"	10%	%	-33,10				331%	33%	14%
Totale	100%							179%	137%

Per quanto attiene alla connessa quantificazione dei Bonus erogabili si rinvia alla tabella 3B.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale 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/Direttore Generale 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 2025 ai Direttori Generali e ai DRS, sono state le seguenti:

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 950.000 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 1.000.000 lordi;
- Direttore Generale Global Operations, Claudio Lautizi: Euro 1.000.000 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 5.348.000 complessivi, a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

La componente variabile STI 2025 dei Direttori Generali e dei DRS.

Quanto alla componente variabile STI 2025 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 2025 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 2025 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.

Vengono di seguito illustrate le performance dello STI 2025 dei Direttori Generali e il relativo payout.

Figura 19 - Correlazione performance-payout STI 2025 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/€	13,569				134%	17%	18%
Net Financial Position	12,5%	Mio/€	363				55%	7%	0%
Book To Bill	12,5%	Ratio	1,06				112%	14%	15%
EBITDA	12,5%	%	1164				123%	15%	18%
Risultati di aziendali e/o di Direzione	50,0%						118%	59%	68%
Totale	100%							112%	119%

Figura 20 - Correlazione performance-payout STI 2025 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/€	13,569				134%	17%	18%
Net Financial Position	12,5%	Mio/€	363				55%	7%	0%
Book To Bill	12,5%	Ratio	1,06				112%	14%	15%
EBITDA	12,5%	%	1164				123%	15%	18%
Risultati di aziendali e/o di Direzione	50,0%						115%	58%	65%
Totale	100%							111%	116%

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2026, ha esaminato il raggiungimento dei *target* STI DRS 2025 come proposto dall'Amministratore Delegato, all'esito della relativa valutazione e previa condivisione con il Comitato per la Remunerazione e Nomine, e ha approvato la proposta di riconoscere una percentuale di raggiungimento dei *target* in una misura (i) del 112% per il Direttore Generale Corporate & Finance, (ii) del 111% per il Direttore Generale Global

Operations e (iii) in misura variabile tra il 103% e il 114%¹⁹ 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 1.185.604 lordi (payout 119%);
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 1.155.604 lordi (payout 116%);
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi SEVP Internal Audit & Compliance e Chief Financial Officer&GRO): Euro 3.980.056 lordi complessivi (payout variabile tra 99% e 128%, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati).

La componente variabile LTI 2023-2025 dei Direttori Generali e dei DRS

I Direttori Generali e i DRS sono stati inclusi tra i destinatari del Piano 2023-2025, con una *opportunity* variabile su base annua tra il 100% e il 30% della componente fissa della retribuzione alla fine di ciascun esercizio.

L'incentivo target triennale del Piano di Incentivazione a lungo termine 2023-2025 dei Direttori Generali e dei DRS è stato quantificato come segue:

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 2.600.000 lordi;
- Direttore Generale Global Operations, Claudio Lautizi: Euro 2.600.000 lordi;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Inclusi SEVP Internal Audit & Compliance e Chief Financial Officer & GRO): Euro 8.780.350 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2026, ha esaminato il raggiungimento dei *target* LTI 2023-2025 – come proposto dall'Amministratore Delegato – all'esito della relativa valutazione, previa condivisione con il Comitato per la Remunerazione e Nomine, riconoscendo una percentuale di raggiungimento dei *target* in misura (i) del 179% per il Direttore Generale Corporate & Finance e per il Direttore Generale Global Operations e (ii) in misura variabile tra il 162% e il 179%²⁰ per i DRS – quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo, con conseguente erogazione di un Bonus Maturato come riportato di seguito (oltre che nella tabella allegata 3B):

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 3.552.418 lordi (payout 137%);
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 3.552.418 lordi (payout 137%);
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi SEVP Internal Audit & Compliance e Chief Financial Officer&GRO): Euro 12.017.166 lordi complessivi (payout variabile tra 137% e 140%, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati)²¹.

La Figura 18 evidenzia il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2023-2025, ad esclusione del SEVP IA&C, in coerenza con la politica 2023-2025 che lo individuava quale destinatario di obiettivi qualitativi.

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.

Trattamenti riconosciuti in caso di cessazione del rapporto

Nel 2025 è giunta a termine la relazione professionale con un Dirigente con Responsabilità Strategiche, con il quale è stato stipulato un accordo transattivo in linea con le previsioni della Politica 2023-2025 e il cui importo è indicato in Tabella 1.

5.5. I compensi corrisposti nell'esercizio 2025

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

¹⁹ Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

²⁰ Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

²¹ 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	1/1/2025-31/12/2025	(*)	compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (1)	66.667	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità (1)	7.500					74.167		
Salini Pietro	Amministratore Delegato/Direttore Generale	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	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			10.215.847		285.757		12.561.604		
Chiappetta Francesco	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato operazioni parti correlate	15.000			8.389		83.389		
Croff Davide	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato operazioni parti correlate	10.000			8.389		78.389		
Diaz Della Vittoria Pallavicini Moroello	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato remunerazione e nomine	45.000 20.000			8.389		133.389		
Fandella Paola	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato remunerazione e nomine	45.000 20.000			8.389		133.389		
Fonzi Francesca	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000							60.000		
Iucci Lorenzo	Amministratore	13/11/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	7.890							7.890		
Mazzarella Flavia	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000			8.389		113.389		
Meghnagi Itzik Michael	Amministratore	1/1/2025-31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato operazioni parti correlate	10.000			8.389		78.389		
Mele Francesco Renato	Amministratore	1/1/2025 - 13/11/2025	(***)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	52.110							52.110		
Naddeo Teresa	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	60.000					120.000		
Salini Alessandro	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					8.389		68.389		
Torielli Serena Maria	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000			8.389		113.389		
Valensise Michele	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					8.389		68.389		
Zanetti Laura	Amministratore	1/1/2025 - 31/12/2025	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine	35.000			8.389		103.389		
Garegnani Giovanni Maria Alessandro Angelo	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2025 - 31/12/2025	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	150.000							150.000		
Santi Antonio	Sindaco effettivo	1/1/2025 - 31/12/2025	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	90.000							90.000		
Iuliano Lucrezia	Sindaco effettivo	1/1/2025 - 31/12/2025	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	90.000							90.000		
Ferrari Massimo	General Manager Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	1/1/2025 - 31/12/2025		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente compenso erogato come Dirigente Preposto	842.308 50.000			4.738.022		41.719		5.672.049		

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					
Lautizi Claudio	General Manager Global Operations	1/1/2025 - 31/12/2025		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	885.714			4.708.022		30.978		5.624.715		
Dirigenti con responsabilità strategiche n.15		1/1/2025 - 31/12/2025		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente (2)	4.660.065			15.997.222		212.946		20.912.763		
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				Altre erogazioni (3)	42.530									3.150.000
Totale					9.717.284		357.500	35.659.113		655.287		46.389.184	-	3.150.000

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 2025.

(***) Amministratore cessato nel corso dell'esercizio; compensi riferiti al solo periodo in carica.

(1) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, che in data 24 aprile 2024 aveva rinunciato ai compensi spettanti in ragione e subordinatamente alla perdurante sussistenza del ruolo di Rettore dell'Università Politecnica delle Marche, a decorrere da novembre 2025, cessata tale condizione, ha iniziato a percepire i compensi relativi alla 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/Direttore Generale	Piano Short Term Incentive 2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		2.017.960	3 mesi				
		Piano LTI 2023-2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		8.197.887	3 mesi				
Ferrari Massimo	General Manager Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano Short Term Incentive 2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		1.185.604	3 mesi				
		Piano LTI 2023-2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		3.552.418	3 mesi				
Lautizi Claudio	General Manager Global Operations	Piano Short Term Incentive 2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		1.155.604	3 mesi				
		Piano LTI 2023-2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		3.552.418	3 mesi				
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	n.14								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Short Term Incentive 2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		3.980.056	3 mesi				
		Piano LTI 2023-2025 (delibera CdA del 11/03/2026)		12.017.166	3 mesi				
Totale				35.659.113					

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 2024	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2025	Numero azioni vendute nell'esercizio 2025	Numero azioni possedute a fine esercizio 2025
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA						
Gregori Gian Luca	Presidente	Webuild	0	0	0	0
Salini Pietro	AD	Webuild	1.663.317	0	0	2.662.838 ²²
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
Iucci Lorenzo	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Mazzarella Flavia	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Meghnagi Itzik Michael	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Naddeo Teresa	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Salini Alessandro	Consigliere	Webuild	386.775	0	0	386.775
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	1.048.440	50.000	0	1.098.599 ²³
Lautizi Claudio	Dir. Generale	Webuild	196.185	112.000	112.000	196.185
CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE CESSATI IN DATA 13 NOVEMBRE 2025						
Mele Francesco Renato	Consigliere	Webuild	0	0	0	0

Tabella 4.2: Partecipazioni degli altri dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero altri DRS in carica al 31.12.2025	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2024	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2025	Numero azioni vendute nell'esercizio 2025	Numero azioni possedute a fine esercizio 2025
15	Webuild	128.280	0	0	128.323 ²⁴

²² Dato risultante a seguito delle seguenti operazioni, diverse dall'acquisto/vendita di azioni, intervenute nel corso del 2025:

- (i) assegnazione da parte di Salini Costruttori S.p.A. (controllante indiretta di Webuild S.p.A.) al proprio Amministratore Delegato, Pietro Salini, di n. 1.007.441 azioni ordinarie Webuild;
- (ii) 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. 7.920 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 2025: (i) n. 1.555.002 azioni detenute direttamente; (ii) n. 1.076.156 azioni detenute tramite Athena Partecipazioni S.r.l.; (iii) n. 31.680 azioni detenute tramite Salini Simonpietro E C. S.a.p.A.

²³ Il dato tiene conto anche dell'assegnazione a titolo gratuito di n. 159 azioni ordinarie Webuild, a seguito dell'esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.

²⁴ Nel corso del 2025 sono intervenute modifiche organizzative che hanno mutato il perimetro dei DRS (ingresso di n. 4 nuovi DRS e cessazione di n. 1 DRS). Pertanto, i dati della tabella tengono conto (i) di tutti i soggetti che hanno ricoperto la carica di DRS anche per una frazione di anno e, conseguentemente, (ii) del numero di azioni detenute da detti DRS a fine 2024 e nel corso del 2025. Resta fermo che la Società non è a conoscenza di atti di acquisto o vendita di azioni effettuate successivamente alla cessazione della carica di DRS. Il dato di fine esercizio 2025 tiene conto dell'assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie Webuild a seguito dell'esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.

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 e LTI 2026-2028 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.
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 Direttore Generale 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> .
TRFR	<i>Total Recordable 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. in relazione al Piano LTI 2026-28, il periodo che inizia dal 1° gennaio 2026 e termina alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2028.

Piano di Incentivazione di Lungo Termine o Piano LTI 2023-2025 o LTI 2026-2028	I piani di incentivazione a lungo termine, chiusi e correlati al Piano Industriale della Società, con un Periodo di <i>Vesting</i> triennale 2023-2025 o 2026-2028.
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 2025	la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'Esercizio 2025, pubblicata sul Sito Web nella sezione " <i>Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario</i> ".
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