

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

D I

PIQUADRO S.P.A.

15 giugno 2026

Emittente: Piquadro S.p.A.

Sito Web: www.piquadro.com

Esercizio al quale si riferisce la Relazione sulla Remunerazione: 2026/2027

Data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione: 15 giugno 2026

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	4
EXECUTIVE SUMMARY	5
PREMESSA	8
DEFINIZIONI	10
SEZIONE I	12
1. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE , APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E ORGANI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA	12
1.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	12
1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – AMMINISTRATORE DELEGATO	12
1.3 COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	14
1.4 COLLEGIO SINDACALE	15
1.5 PROCESSO DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	15
2. INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E LE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	17
3. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	18
4. ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	19
5. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025/2026	19
5.1 PRINCIPI	19
5.2 DURATA	21
6. DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE - COMPONENTI FISSE E VARIABILI	21
6.1 LA REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	21
6.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	22

6.3	LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	23
6.4	LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	31
7.	BENEFICI NON MONETARI (<i>BENEFITS</i>)	31
8.	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE	31
9.	CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI , OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	33
10.	CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025/2026 ALLA STRATEGIA AZIENDALE	33
11.	MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO , RESTITUZIONE, IN TUTTO O IN PARTE , DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE (CLAW BACK)	33
12.	EVENTUALE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	34
13.	INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI , LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	34
14.	COPERTURE ASSICURATIVE	34
15.	POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI INCARICHI	34
16.	EVENTUALE UTILIZZAZIONE DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO	35
17.	EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	35
	SEZIONE II	36
1.	PREMESSA	36
2.	COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	36
3.	INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	44
4.	PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	45

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Care Azioniste e cari Azionisti,

è con piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2026/2027, articolata come previsto dall'art. 123-ter del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2026.

Anche il 2025 ed inizio 2026 è stato un periodo di straordinaria complessità ed incertezza da un punto di vista geopolitico e macroeconomico. L'economia globale continua ad affrontare sfide difficili influenzate da molteplici fattori interconnessi. Tra questi, spiccano

- il perdurare dell'incertezza legata al conflitto in Ucraina, originato dall'invasione russa,

- il conflitto in Medio Oriente, in cui attori internazionali sono coinvolti direttamente o indirettamente, acuendo le rivalità tra Stati, nonché le persistenti pressioni inflazionistiche e il rallentamento della crescita economica.

- il ruolo irrompente e accelerato dell'AI nella nostra vita aziendale e di cittadini, con impatti sui processi aziendali, risorse umane nonché di comportamento dei consumatori.

Nonostante questo quadro instabile e duraturo, Piquadro ed il Gruppo hanno ottenuto nel 2025/2026 risultati economico-finanziari positivi grazie alle risorse che lavorano in Piquadro e nel Gruppo.

In questo contesto riteniamo che la politica di remunerazione rappresenti un elemento strategico per sostenere i risultati, orientare i comportamenti aziendali, remunerare il grande contributo in Piquadro delle nostre persone.

I lavori del Comitato, composto da nuovi componenti approvati a luglio del 2025, si sono arricchiti di approfondite analisi sulla votazione effettuata nella scorsa Assemblea degli Azionisti, analisi che ha portato a riflettere nella Politica di Remunerazione alcuni miglioramenti per ulteriormente allineare gli interessi degli Azionisti. Inoltre, la Politica di Remunerazione muovendosi nel pieno rispetto della normativa di riferimento italiana ed europea continua a recepire le best practice di mercato.

Nel corso del 2025 il Comitato ha inoltre verificato la corretta gestione del Piano di incentivazione di medio-lungo termine approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti in data 20 luglio 2023 (il **"Piano di Stock Grant 2023-2027"** o il **"Piano"**). Tale Piano, che con l'esercizio 2023/2024 ha avuto il suo primo anno di esecuzione, conferma l'obiettivo da un lato di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'attività della Società e del Gruppo, dall'altro di incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

Sono fiduciosa che la Relazione sulla Remunerazione possa essere positivamente valutata dagli Investitori e Vi ringrazio anche a nome degli altri componenti del Comitato, per il favorevole apprezzamento che vorrete dare alla Politica di Remunerazione 2026/2027 di Piquadro descritta nella Sezione I della Relazione ed alle modalità di applicazione della Politica di Remunerazione 2025/2026 descritte nella Sezione II del documento.

EXECUTIVE SUMMARY

La Tabella sottostante descrive in maniera sintetica i principali elementi che compongono la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore con Deleghe e degli altri Amministratori Esecutivi.

Componente	Finalità	Caratteristiche		
Retribuzione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesti al ruolo assegnato.	Carica	Emolumento	Compenso per cariche speciali
		Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri	Euro 500.000	
		Vice-presidente e Amministratore con deleghe Pierpaolo Palmieri	Euro 250.000	
		Amministratore con deleghe Roberto	Euro 25.000	

		<table border="1"> <tr> <td>Trotta</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Amministratore con deleghe Tommaso Palmieri</td><td>Euro 40.000</td><td></td></tr> </table> Il Presidente e Amministratore Delegato, il Vice-Presidente e Amministratore con Deleghe Pier Paolo Palmieri, l'Amministratore con Deleghe Tommaso Palmieri e l'Amministratore con Deleghe Roberto Trotta percepiscono emolumenti per la carica di Amministratore.	Trotta			Amministratore con deleghe Tommaso Palmieri	Euro 40.000	
Trotta								
Amministratore con deleghe Tommaso Palmieri	Euro 40.000							
Retribuzione variabile di breve termine	Destinatari: Amministratori Esecutivi - Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Sulla base della proposta ricevuta dal Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione definisce la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi sulla base di un modello c.d. di <i>Management by Objectives</i> (MBO) che prevede l'erogazione della stessa, in una logica premiante, al raggiungimento di obiettivi connessi alla <i>performance</i> del Gruppo Piquadro ed in particolare, al raggiungimento di specifici obiettivi di EBITDA individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del presente Comitato Remunerazione e Nomine La Politica di Remunerazione 2026/2027, in continuità con l'esercizio precedente, prevede più obiettivi di <i>performance</i> modulati in maniera scalare con una componente variabile che maturi ed eventualmente aumenti man mano con il raggiungimento di ogni successivo obiettivo (più alto). Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, individua ogni anno gli obiettivi di incremento nel valore assoluto dell'EBITDA che possano risultare effettivamente incentivanti per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.						
Sistema di Incentivazione di Lungo Termine	Piano di Incentivazione Stock Grant 2023-2027 Il Piano di Stock Grant 2023-2027 ha i seguenti obiettivi principali: (i) allineare la remunerazione dei Beneficiari agli interessi degli azionisti,	Indicatori di <i>performance</i>: obiettivi di determinati valori di Ebitda consolidato, esclusi gli effetti derivanti dall'applicazione degli IFRS 16 e al netto degli oneri relativi al Piano, determinati dal Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei periodi di <i>vesting</i> del Piano. Primo Periodo di Vesting 2023/2024, assegnazione, di diritti che attribuiscano, subordinatamente all'avveramento delle condizioni previste dal						

	indirizzando il <i>management</i> verso l'assunzione di decisioni che perseguano la creazione di valore del gruppo Piquadro nel medio-lungo termine e contribuiscano ad una generazione di valore sostenibile, ed alle indicazioni del Codice di Corporate Governance; (ii) fidelizzare il <i>management</i> e incentivarne la permanenza nel Gruppo; e (iii) assicurare che la complessiva remunerazione dei Beneficiari resti competitiva, aggiungendo un elemento aggiuntivo di remunerazione. Destinatari da individuarsi dal Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei periodi di vesting del Piano tra: Amministratori Esecutivi; Dirigenti con Responsabilità Strategiche; Dipendenti.	Piano massime n. 237.000 azioni di Piquadro S.p.A., delle 300.000 originariamente previste in relazione al Primo Periodo di Vesting; Con riferimento al Secondo Periodo di Vesting 2024/2025, il Consiglio di Amministrazione si è riservato di non procedere all'assegnazione dei relativi diritti, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare gli stessi nel corso dell'esercizio 2025/2026 insieme ai diritti relativi al Terzo Periodo di Vesting 2025/2026. Con riferimento al Terzo Periodo di Vesting 2025/2026, il Consiglio di Amministrazione si è riservato di non procedere all'assegnazione dei relativi diritti, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare gli stessi nel corso dell'esercizio 2026/2027 insieme ai diritti relativi al Quarto Periodo di Vesting 2026/2027.
<i>Benefit</i>	Destinatari: Componenti degli organi sociali e dipendenti	I componenti degli organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni <i>benefit</i>, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili a: polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali, polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, autovettura aziendale.

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**” oppure, talvolta, la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi: (i) dell’articolo 123-*ter* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D.Lgs. 58/1998, “**TUF**”), da ultimo aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 47 del 14 aprile 2026, in vigore dal 29 aprile 2026; (ii) dell’articolo 84-*quater* del Regolamento di attuazione del TUF, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), come di volta in volta modificato e integrato dal Decreto Legislativo di attuazione n. 49 del 2019 e dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 e da ultimo aggiornato con le modifiche apportate con delibera n. 23463 del 12 marzo 2025, in vigore dal 22 marzo 2025; (iii) e dell’articolo 5 del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel 2020 e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”); ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020.

La Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, dei componenti il Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata da Piquadro S.p.A. (“**Piquadro**” o la “**Società**”) per l’esercizio 2026/2027 (la “**Politica di Remunerazione 2026/2027**” oppure, talvolta, la “**Politica**”).

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance, come da ultimo modificato (e tiene conto anche di quanto previsto dall’articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”).

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 giugno 2026, confermando analoga valutazione avvenuta con riferimento ai precedenti esercizi sociali, ha verificato che non sono presenti nell’organigramma dell’Emittente dirigenti con responsabilità strategiche in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato e dagli altri Amministratori con deleghe, per quanto di competenza, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione, ed ha identificato, ai fini della Politica di Remunerazione, gli Amministratori Esecutivi come Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sotto questo profilo, l’organigramma dell’Emittente non ha subito variazioni rispetto a tale data. Si precisa altresì che il Consiglio di Amministrazione – ad oggi – non ha nominato Direttori Generali. La Relazione sulla Remunerazione ha quale suo obiettivo quello di fornire al mercato e agli azionisti le informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la politica di remunerazione, i principi che ne sono alla base e la coerenza della stessa con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio nonché la sua effettiva attuazione.

In conformità a quanto previsto dall’articolo 123-*ter* del TUF, la Relazione sulla Remunerazione è articolata in due sezioni ed in particolare:

- (a) la Sezione I illustra (i) la politica della Società in materia di remunerazione, con riferimento almeno all'esercizio successivo, nonché (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- (b) la Sezione II illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento - a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma - dalla Società e da società da questa controllate o ad essa collegate (il "**Gruppo Piquadro**") ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione approvata.

La Politica di Remunerazione 2026/2027 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il 15 giugno 2026 e non presenta variazioni di rilievo rispetto alla politica di remunerazione precedentemente approvata per l'esercizio 2025/2026 e riflette già integralmente le modifiche di adeguamento alle disposizioni di cui alla Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. Direttiva 'Shareholders Rights 2'), nonché di cui al conseguente Decreto Legislativo di attuazione n. 49 del 2019 che aveva novellato l'articolo 123-*ter* TUF, le modifiche introdotte dalla Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 (Relazione politica di remunerazione) con la quale ha provveduto ad aggiornare la normativa secondaria in materia ed in particolare ha allineato (i) l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti; e (ii) l'Allegato 3A, Schema 7-bis, al Regolamento Emittenti (Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti).

La presente Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2026/2027 – che è disponibile sul sito *internet* all'indirizzo www.piquadro.com, Sezione *Investor Relations* – è stata redatta sulla base del novellato Schema 7-bis.

DEFINIZIONI

Nella presente Relazione sulla Remunerazione il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

“Amministratori ” o “Consiglieri ”:	indica tutti gli Amministratori di Piquadro, siano essi Amministratori Esecutivi, altri Amministratori investiti di particolari cariche, Amministratori non esecutivi o indipendenti.
“Amministratori Esecutivi ”:	indica i membri del Consiglio di Amministrazione di Piquadro, che ricoprono incarichi esecutivi nella Società, quali il Presidente e Amministratore Delegato e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche.
“Codice Civile ”	indica il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, e successive sue modifiche e integrazioni.
“Codice di Corporate Governance ”:	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> nel marzo 2020 e promosso da Borsa Italiana S.p.A., come di volta in volta aggiornato e al quale la Società aderisce.
“Collegio Sindacale ”:	indica il Collegio Sindacale della Società.
“Consiglio di Amministrazione ” o “Consiglio ”:	indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
“Comitato Remunerazione e Nomine ”:	indica il Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio per la prima volta il 14 giugno 2007, il quale ha assunto la denominazione di “Comitato Remunerazione e Nomine” con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2013. Il Comitato Remunerazione e Nomine ha, tra l'altro, compiti consultivi e di proposta in materia di remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché in materia di determinazione degli obiettivi di <i>performance</i> e degli altri criteri cui è legata la componente variabile degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono cariche particolari nella Società e nel Gruppo.
“Dirigenti con Responsabilità Strategiche ”:	indica coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società,

	compresi gli Amministratori della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate).
“Gruppo Piquadro ” o “Gruppo”:	indica il gruppo di società composto da Piquadro e dalle società da questa controllate e/o ad essa collegate.
“Politica di Remunerazione ” oppure “Politica di Remunerazione 2026/2027 ” oppure “Politica ”:	indica politica annuale in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvata per l’esercizio 2026/2027 dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2026 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti del 27 luglio 2026.
“Regolamento Emittenti ”:	indica il Regolamento di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive sue modifiche ed integrazioni.
“Relazione sulla Remunerazione ” oppure “Relazione”:	indica la presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e dell’articolo 84-quater del Regolamento Emittenti e in conformità all’Allegato 3A Schema 7-bis e 7-ter del Regolamento medesimo.
“Sindaci ”:	indica i membri del Collegio Sindacale.
“Società ” o “Piquadro ”:	indica Piquadro S.p.A.
“TUF”:	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, e successive sue modifiche ed integrazioni.

SEZIONE I

1. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE , APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E ORGANI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA

La Politica di Remunerazione è annualmente definita a seguito di un processo (meglio descritto nel Paragrafo 1.6 che segue) nel quale sono coinvolti:

- (a) l'Assemblea degli azionisti.
- (b) il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato;
- (c) il Comitato Remunerazione e Nomine;
- (d) il Collegio Sindacale.

1.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), Codice Civile; ai sensi dell'articolo 24.2 dello statuto sociale l'Assemblea può determinare anche un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- esprime un voto vincolante sulla politica di remunerazione ed in particolare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ed esprime un voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della stessa;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – AMMINISTRATORE DELEGATO

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea del 28 luglio 2025, è così composto:

- Marco Palmieri - Presidente e Amministratore Esecutivo
- Pier Paolo Palmieri - Amministratore Esecutivo
- Tommaso Palmieri - Amministratore Esecutivo
- Roberto Trotta - Amministratore Esecutivo
- Alessandra Carra - Amministratore non esecutivo e Indipendente e Lead Independent Director
- Valentina Beatrice Manfredi - Amministratore non esecutivo, Indipendente
- Marinella Soldi - Amministratore non esecutivo e Indipendente

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato avente competenze in materia di remunerazione;
- ripartisce il compenso o la remunerazione come sopra determinati dall'Assemblea tra i vari amministratori nel modo che lo stesso Consiglio ritiene più conveniente, tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 24.2 dello Statuto sociale;
- predispone la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- approva la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF e ne cura l'attuazione;
- valuta l'opportunità di adottare, ed eventualmente predispone, aggiorna e dà attuazione, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, a un piano per la successione degli Amministratori Esecutivi.

L'Amministratore Delegato propone la Politica di Remunerazione del Gruppo sottoponendola al parere del Comitato Remunerazione e Nomine e all'approvazione del CdA e definisce gli interventi retributivi per i singoli Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'ambito della Politica di Remunerazione approvata dal CdA.

1.3 COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Comitato Remunerazione e Nomine svolge un ruolo centrale nel sistema di *governance* del Gruppo relativo alla Politica di Remunerazione. In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 25 del Codice di Corporate Governance, il Comitato Remunerazione e Nomine, tra l'altro:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- istruisce il procedimento di autovalutazione e formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e composizione dello stesso e dei suoi Comitati ed esprime raccomandazioni in merito alle competenze e figure manageriali e professionali opportune;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nella Società e nel Gruppo nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della loro retribuzione;
- monitora la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e del *top management*.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine, nominato dal Consiglio di Amministrazione il 28 luglio 2025, è composto, alla data della presente Relazione, in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance, da tre Consiglieri, tutti non esecutivi e indipendenti, in carica per tre anni e fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 marzo 2028, come segue:

- Marinella Soldi (Presidente)
- Alessandra Carra
- Valentina Beatrice Manfredi

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni ed è convocato presso la sede sociale (o in altro luogo indicato dal Presidente) su iniziativa del Presidente o a seguito di richiesta scritta anche di un solo componente e, in ogni caso, sempre prima della riunione del Consiglio chiamato a deliberare sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 marzo 2026, il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito n. 1 volta, da ultimo in data 30/05/2025, con la presenza di tutti i membri.

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine è tenuto a dare informazione in relazione ad ogni riunione che sia stata tenuta dal comitato stesso al primo Consiglio di amministrazione utile.

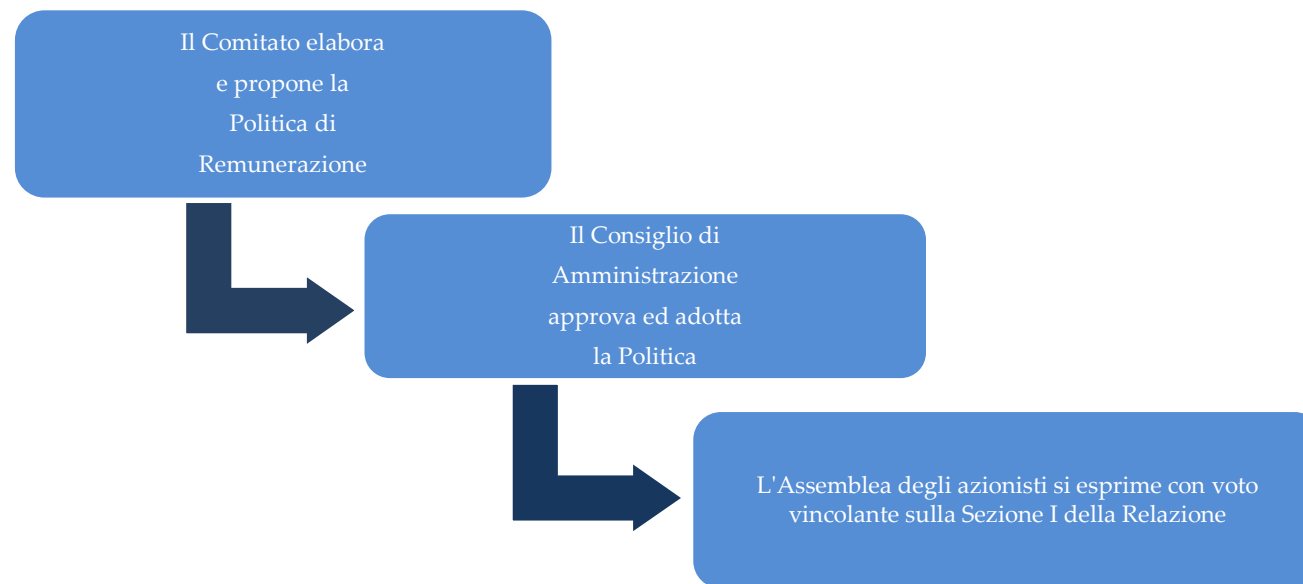
In conformità al Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine, le riunioni dello stesso sono state verbalizzate e trascritte in apposito libro tenuto dal Presidente.

1.4 COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la politica di remunerazione approvata.

1.5 PROCESSO DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il processo di approvazione che porta all'attuazione della Politica di Remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione si sostanziano nelle seguenti fasi nelle quali intervengono una pluralità di soggetti:



1. Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, elabora la Politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori.
2. Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine sottopone la Politica all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che ne adotta i contenuti riguardanti la politica retributiva degli Amministratori¹.
3. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto dell'Assemblea degli Azionisti.

La Politica di Remunerazione 2026/2027 e la relativa Relazione sulla Remunerazione sono state approvate, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro in data 15 giugno 2026 e, in conformità a quanto previsto dal comma 3-*bis* dell'articolo 123-*ter* del TUF, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione sarà sottoposta all'esame e al voto della convocanda Assemblea degli azionisti di approvazione del bilancio al 31 marzo 2026, che sarà convocata per il 27 luglio 2026, in prima convocazione, e per il 28 luglio 2026, in seconda convocazione. A tal fine, la Relazione sulla Remunerazione sarà messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima dell'Assemblea degli azionisti chiamata ad esprimere (i) il suo voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione; e (ii) il suo voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della stessa.

Nel definire la Politica di Remunerazione 2026/2027 sono stati assunti quali linee guida i principi in materia di politiche di remunerazione espressi dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance. Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12

¹ Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia.

marzo 2010, in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito dall'articolo 4.1 (iii) della procedura interna adottata dalla Società e disponibile sul sito *internet* www.piquadro.com (la "**Procedura**"), sono, tra l'altro, escluse dalla disciplina contenuta nella Procedura le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che:

- (a) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
- (b) nella definizione della politica di remunerazione, sia stato coinvolto il Comitato Remunerazione e Nomine;
- (c) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto dell'Assemblea degli azionisti una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- (d) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

2. INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE , COMPETENZE E LE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione per la prima volta il 14 giugno 2007.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2013 ha deliberato di costituire un Comitato per le Nomine accorpandolo al già costituito Comitato per la Remunerazione cui è stata pertanto cambiata la denominazione in 'Comitato Remunerazione e Nomine'.

I componenti del Comitato Remunerazione e Nomine sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro nella riunione del 28 luglio 2025.

Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione, il Comitato Remunerazione e Nomine risulta così composto:

- Marinella Soldi (Presidente, Consigliere indipendente)
- Alessandra Carra (Consigliere indipendente)
- Valentina Beatrice Manfredi (Consigliere indipendente)

Gli Amministratori Marinella Soldi, Alessandra Carra e Valentina Beatrice Manfredi sono tutti non esecutivi e indipendenti e possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione esprime pareri e formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, formulando al Consiglio proposte in materia. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione come precisato al precedente Paragrafo 1.3.

Il Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 3/06/2026, anche su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata con riferimento

all'esercizio chiuso al 31 marzo 2026. Alla riunione del Comitato Remunerazione e Nomine del 3/06/2026 ha partecipato anche il Presidente del Collegio Sindacale.

Lo svolgimento delle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine è regolato dalle seguenti norme organizzative:

- le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate;
- il Comitato si riunisce (i) ogni qualvolta il Presidente del Comitato lo ritenga necessario, con la periodicità richiesta in funzione dei compiti assegnati al Comitato, ovvero quando ne sia fatta motivata richiesta al Presidente da parte di un membro del Comitato e (ii) validamente con la presenza della maggioranza dei suoi membri e le delibere vengono prese a maggioranza dei presenti, esclusi dal computo gli astenuti;
- al fine di limitare l'insorgere di conflitti di interessi, in conformità all'art. 5, Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- alle riunioni del Comitato possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione;
- per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. È facoltà del Comitato chiedere che gli vengano messe a disposizione risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti.

3. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il Gruppo Piquadro crede nella crescita e nella valorizzazione delle persone, nella tutela della salute e della sicurezza e nella creazione di un ambiente di lavoro favorevole alla crescita professionale e umana. A tutti i dipendenti e collaboratori sono offerte opportunità di carriera sulla base del merito, delle competenze professionali e manageriali e della partecipazione attiva nei processi di sviluppo e miglioramento aziendali.

Piquadro valorizza l'impegno e le *performance* dei dipendenti servendosi di politiche di remunerazione, differenziate in relazione alle performance e alle capacità professionali e manageriali che considerano: (i) le responsabilità attribuite; (ii) i risultati conseguiti; (iii) la qualità dell'apporto professionale e le potenzialità di sviluppo delle persone.

La Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo pur tenendo in considerazione le scelte effettuate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Il controllo delle politiche di remunerazione adottate da società di

dimensioni e risultati economici comparabili - controllo necessario per poter avere contezza del proprio posizionamento competitivo sul mercato delle offerte di lavoro - consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello.

Per tutelare e favorire il benessere dei propri dipendenti, Piquadro mette a disposizione servizi e iniziative mirati a conciliare le necessità della vita quotidiana con l'attività lavorativa, tenendo in considerazione la famiglia e la cura dei figli, il mantenimento di una buona salute psico-fisica, la presa in carico delle incombenze quotidiane onerose in termini di tempo e denaro e l'organizzazione di attività per il tempo libero e iniziative artistico-culturali.

Ulteriori informazioni circa le politiche di Piquadro in tema di gestione dei temi sociali e attinenti al personale sono contenute nella Rendicontazione di Sostenibilità che è parte integrante della Relazione Finanziaria, pubblicata sul sito www.piquadro.com nella Sezione Investor Relations.

4. ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Nella definizione della Politica di Remunerazione 2026/2027 la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti ulteriori rispetto ai componenti indipendenti del Comitato Remunerazione e Nomine.

5. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026/2027

5.1 PRINCIPI

La Politica di Remunerazione 2026/2027 per la remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e del *top management* è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

La Politica di Remunerazione è elaborata dal Consiglio di Amministrazione, attraverso una procedura trasparente. Il Consiglio di Amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

La Politica di Remunerazione 2026/2027 è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli Azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* individuali.

A tal fine, la retribuzione complessiva degli Amministratori Esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata in una componente fissa ed una variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione 2026/2027, tenuto conto anche della Raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance, che sono sostanzialmente le medesime che hanno ispirato la Politica di Remunerazione 2025/2026, sono le seguenti:

- (a) bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (b) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (c) obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili, legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo nonché coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- (d) previsione di un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- (e) previsione di meccanismi contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla Società;
- (f) previsione di regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non dovrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- (g) favorire la fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento dei risultati attesi. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

È compito del Comitato Remunerazione e Nomine valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Nell'ambito della definizione di elementi della Politica di Remunerazione, sono state condotte analisi di *benchmarking* riferite a un numero definito di società quotate italiane che operano nel settore della Società, a cui è stato aggiunto un gruppo selezionato di aziende operanti in altre *industry*, che rappresentano l'eccellenza nei rispettivi settori.

La Politica di Remunerazione 2026/2027 non presenta quindi sostanziali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione 2025/2026. In particolare, è stata mantenuta l'impostazione che prevede più obiettivi di *performance* modulati in maniera scalare con una componente variabile che maturi ed eventualmente aumenti man mano con il raggiungimento di ogni successivo obiettivo (più alto); alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha individuato degli obiettivi di incremento nel valore assoluto dell'EBITDA che possano risultare effettivamente incentivanti per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mantenendo, e anzi rafforzando, il *focus* sull'interesse della Società ad individuare obiettivi di *performance* sfidanti.

Con riferimento alla Raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance che le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi siano legate anche ad un parametro ambientale/sociale che sia chiaramente misurabile, la Società sta analizzando i *benchmark* di mercato, e sulla base di tale approfondimento si riserva eventualmente di inserire anche tale parametro nella determinazione della politica di remunerazione 2026/2027.

5.2 DURATA

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della politica di remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future, la presente Politica di Remunerazione 2026/2027 ha durata annuale. La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della politica di remunerazione all'Assemblea degli Azionisti. La presente Politica di Remunerazione 2026/2027 è pertanto valida per l'esercizio che si chiuderà al 31 marzo 2027.

6. DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE - COMPONENTI FISSE E VARIABILI

6.1 LA REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori Esecutivi; e
- Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione:

- gli Amministratori Esecutivi sono: Marco Palmieri (Presidente e Amministratore Delegato), Pier Paolo Palmieri (Vice-Presidente e Amministratore con deleghe), Tommaso Palmieri (Amministratore con deleghe) e Roberto Trotta (Amministratore con deleghe) e

- gli Amministratori non esecutivi, in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa applicabile sono: Valentina Beatrice Manfredi, Alessandra Carra e Marinella Soldi.

L'Assemblea del 28 luglio 2025 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2028, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 980.000,00 (novecento ottanta mila/00), quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione tra tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, senza pregiudizio al diritto del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche ulteriori compensi variabili.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2025, in forza della delega ricevuta dall'Assemblea, ha approvato la ripartizione del compenso annuo complessivo tra gli Amministratori negli importi indicati nella Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione.

Per il piano di incentivazione di medio-lungo periodo si rimanda al successivo Paragrafo 6.3(d).

6.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

In linea con le *best practices*², per gli Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti l'emolumento è fisso e non è prevista una componente variabile. Agli Amministratori non esecutivi spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Per il mandato 2025/2026, 2026/2027 e 2027/2028 - e nei limiti dell'importo complessivo di Euro 980.000,00 (novecento ottanta mila /00) in ragione d'anno stabilito dall'Assemblea del 28 luglio 2025 - la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti, con esclusione degli ulteriori emolumenti da attribuirsi in ragione della partecipazione ai Comitati endo-consiliari nel seguito evidenziati, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2025, sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine, ed è pari a Euro 90.000,00 complessivi annui.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno un Comitato Remunerazione e Nomine e un Comitato Controllo e Rischi, entrambi con funzioni propositive e consultive, costituiti di soli Amministratori indipendenti. Per il mandato 2025/2026, 2026/2027 e 2027/2028, il compenso annuale degli Amministratori per la partecipazione ai Comitati consiliari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2025, sentito il parere del Collegio Sindacale, e risulta così composto:

- Euro 2.000,00 quale compenso addizionale da attribuirsi a ciascun Amministratore indipendente per ciascun Comitato di appartenenza;

² L'art. 5 del Codice di Corporate Governance prevede che la remunerazione degli amministratori non esecutivi non sia, se non per una parte non significativa, legata a obiettivi di *performance* finanziaria del Gruppo.

- Euro 6.000,00 quale compenso addizionale da attribuirsi a ciascun Presidente dei Comitati.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun Amministratore non esecutivo e indipendente per l'esercizio 2025/2026 - anche tenuto conto dei compensi attribuiti in ragione della partecipazione ai Comitati - sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

6.3 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In data 3 giugno 2026, il Comitato Remunerazione e Nomine ha proposto al Consiglio di Amministrazione il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, che il Consiglio di Amministrazione ha identificato e confermato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche sostanzialmente in linea con la politica di remunerazione 2025/2026.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- (a) una componente fissa annua lorda;
- (b) una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione del rischio. Inoltre, attesa la natura dell'attività di Piquadro, si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione della Società.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori investiti di particolari cariche e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori investiti di particolari cariche all'interno della Società (quali quelli del Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri e degli Amministratori con deleghe Pier Paolo Palmieri e Roberto Trotta), assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Si fa tuttavia presente che il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di attribuire agli Amministratori che partecipano ad uno dei comitati costituiti in seno al Consiglio, così come a coloro che svolgono particolari incarichi, compensi aggiuntivi rispetto a quelli loro riconosciuti quali Amministratori della Società, tenuto conto dell'incarico ricoperto e dell'attività effettivamente svolta.

(a) Componente fissa

Con cadenza annuale il Comitato Remunerazione e Nomine valuta la consistenza della retribuzione fissa degli Amministratori Esecutivi in relazione agli *standard* di riferimento e procede, eventualmente ad una proposta di revisione, anche tenendo conto del livello complessivo di remunerazione complessiva annua.

I compensi fissi singolarmente percepiti da ciascun Amministratore esecutivo per l'esercizio 2025/2026 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

(b) Componente variabile

Sulla base della proposta ricevuta dal Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione definisce la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi sulla base di un modello c.d. di *Management by Objectives* (MBO) che prevede l'erogazione della stessa, in una logica premiante, al raggiungimento di obiettivi connessi alla *performance* del Gruppo Piquadro ed in particolare, al raggiungimento di specifici obiettivi di EBITDA individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del presente Comitato Remunerazione e Nomine.

(c) Sistema di incentivazione di breve periodo

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, il Consiglio, tenuto conto dell'assetto proprietario della Società e della struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere nella Capogruppo, ritiene che la partecipazione, diretta e/o indiretta, di questi ultimi al capitale sociale della Società sia idonea a garantire il raggiungimento dell'obiettivo tipico di un sistema di incentivazione di breve periodo. Ciò in quanto la struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere prevede il conferimento di deleghe esecutive al Presidente e Amministratore Delegato nonché di deleghe esecutive vicarie rispetto a quest'ultimo al Vice Presidente, ossia a soggetti che rivestono una posizione di azionisti rilevanti in Piquadro Holding S.p.A. (società riconducibile alla famiglia Palmieri che detiene il controllo dell'Emittente ai sensi dell'art. 93 TUF con una partecipazione del 68,4% del capitale sociale).

La presenza di tale struttura proprietaria, unitamente alla attribuzione di responsabilità esecutive e strategiche a soggetti che ne sono diretta espressione, determina un assetto di interessi che il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto come di per sé idoneo ad allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi a quelli della generalità degli Azionisti.

Per quanto riguarda invece gli altri Amministratori Esecutivi, essi, nel proprio concomitante ruolo di dirigenti della Società, sono destinatari di incentivi di breve periodo, determinati tenendo conto della *performance* registrata dalla Società nel periodo, ed in particolare di quegli indicatori economico-finanziari sui quali ciascuno di essi abbia la possibilità di influire, nell'ambito delle proprie responsabilità operative. Per una descrizione più dettagliata si rinvia alla lettera (b) che precede.

(d) Sistema di incentivazione di medio-lungo periodo

Piano di Stock Grant 2023-2027

Gli Amministratori Esecutivi sono beneficiari di un piano di incentivazione di medio-lungo termine (Piano di Stock-Grant 2023-2027) (il "**Piano**" o "**Piano di Stock Grant 2023-2027** ").

Il Piano di Stock Grant 2023-2027, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2023, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 luglio 2023.

Per maggiori informazioni in relazione al Piano si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in conformità all'Allegato 3A del Regolamento medesimo, che è stato messo a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge (il **"Documento Informativo"**).

Si ricorda che il Documento Informativo è stato messo a disposizione del pubblico, dapprima con pubblicazione in data 12 giugno 2023 e poi, aggiornato, con pubblicazione del 22 aprile 2024.

Il Piano risponde alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nei prossimi anni e costituisce uno strumento che – attraverso l'attribuzione di strumenti finanziari rappresentativi del valore della Società, da attuarsi in base al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance – permette di focalizzare l'attenzione e l'operato dei beneficiari verso obiettivi di interesse strategico favorendo la loro fidelizzazione ed incentivando la loro permanenza in seno alla Società e alle Società Controllate. Il Piano è destinato altresì ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad altre risorse strategiche che hanno un impatto rilevante sul conseguimento dei risultati aziendali nel medio-lungo termine. In particolare, alla data di assegnazione, il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Comitato per la Remunerazione, individua (i) i singoli Beneficiari tra gli amministratori esecutivi, i dirigenti con responsabilità strategiche, i *managers* e i dipendenti della Società e delle società controllate (i **"Beneficiari"**), (ii) il numero di azioni ordinarie da assegnare, nonché (iii) i termini e le condizioni di attribuzione e di consegna delle azioni ordinarie, tenuto conto eventualmente del numero, della categoria, del livello organizzativo, delle responsabilità e delle competenze professionali dei Beneficiari

Il Piano di Stock Grant 2023-2027 ha i seguenti obiettivi principali: (i) allineare la remunerazione dei Beneficiari agli interessi degli azionisti, indirizzando il *management* verso l'assunzione di decisioni che perseguano la creazione di valore del gruppo Piquadro nel medio-lungo termine e contribuiscano ad una generazione di valore sostenibile, ed alle indicazioni del Codice di Autodisciplina; (ii) fidelizzare il *management* e incentivarne la permanenza nel Gruppo; e (iii) assicurare che la complessiva remunerazione dei Beneficiari resti competitiva, aggiungendo un elemento aggiuntivo di remunerazione.

Il Piano di Stock Grant 2023-2027 prevede l'attribuzione gratuita, a ciascuno dei Beneficiari individuati, del diritto di ricevere dalla Società (sempre a titolo gratuito) azioni ordinarie di Piquadro quotate su Euronext Milan organizzato da Borsa Italiana S.p.A. (le **"Azioni"**).

Per l'analisi dell'assegnazione dei diritti e della conseguente attribuzione di Azioni di relativa al Primo Periodo di Vesting si rinvia all'ultimo paragrafo della presente sezione.

Assegnazione delle Azioni

Il numero complessivo massimo di azioni ordinarie Piquadro a servizio del Piano di Stock Grant 2023-2027 è stato determinato in n. 2.000.000 Azioni, pari al 4% dell'attuale capitale sociale della Società (pari ad Euro 1.000.000,00 suddiviso in numero 50.000.000 azioni ordinarie tutte prive di valore nominale espresso) (il **"Numero Base di Azioni"**).

Si segnala che alla data del 15 giugno 2026, la Società detiene n. 2.692.800 azioni proprie.

Il Piano, essendo basato sull'attribuzione di azioni ordinarie in portafoglio della Società o azioni acquistate sul mercato, non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale di Piquadro

Entro il limite massimo del Numero Base di Azioni deliberato dall'Assemblea, il **Consiglio di Amministrazione**, per ciascun Periodo di Vesting, è responsabile:

- a) della determinazione effettiva del numero di Azioni assegnabili gratuitamente ai Beneficiari della Società (le “**Azioni Assegnate**”);
- b) della individuazione nominativa dei Beneficiari;
- c) della specificazione per ciascuno degli anni di durata del Piano del numero di Azioni oggetto di assegnazione;
- d) di definire gli Obiettivi di Performance e verificarne il raggiungimento;
- e) di approvare il regolamento del Piano;
- f) di verificare l'avveramento delle Condizioni (come nel seguito definite);
- g) di procedere alla determinazione della maturazione ed alla consegna delle Azioni.

Condizioni per la maturazione delle Azioni Assegnate

La maturazione in capo al singolo Beneficiario del diritto di ricevere le Azioni Assegnate è, fra l'altro, subordinata al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni (le “**Condizioni**”) che dovranno di volta in volta sussistere – e saranno verificate dal Consiglio – con riferimento alla Condizione sub (a) relativa al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance previsto, al termine di ogni Periodo di Vesting, coincidente con la data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del bilancio consolidato del Gruppo relativo all'esercizio coincidente con il Periodo di Vesting, e, con riferimento alla Condizione sub (b) relativa alla sussistenza del rapporto di lavoro o di amministrazione (il “**Rapporto**”), alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo, rispettivamente, (1) all'esercizio coincidente, (2) all'esercizio successivo e (3) al secondo esercizio successivo alla scadenza di tale Periodo di Vesting (ciascuna, una “**Data di Verifica**”):

- (a) che sia stato raggiunto l'Obiettivo di Performance del relativo Periodo di Vesting; e
- (b) ad ogni Data di Verifica sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata.

Maturazione delle Azioni Assegnate

Il Piano di Stock Grant 2023-2027 prevede 4 periodi di *vesting* delle Azioni Assegnate come nel seguito meglio indicato.

Dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2024 (il “**Periodo di Vesting 2023/2024** ”); dal 1° aprile 2024 al 31 marzo 2025 (il “**Periodo di Vesting 2024/2025** ”); dal 1° aprile 2025 al 31 marzo 2026 (il “**Periodo di Vesting 2025/2026** ”); dal 1° aprile 2026 al 31 marzo 2027 (il “**Periodo di Vesting 2026/2027** ” e, insieme agli altri periodi di *vesting*, i “**Periodi di Vesting** ”).

Per ogni Periodo di Vesting, nei limiti del Numero Base di Azioni, potrà essere Assegnato dal Consiglio di Amministrazione ai Beneficiari il seguente numero di Azioni:

Periodo di Vesting	Numero totale massimo di Azioni Assegnabili per Periodo di Vesting
1° Periodo di <i>Vesting</i> 2023/2024	300.000 (i.e. 15% del Numero Base di Azioni)
2° Periodo di <i>Vesting</i> 2024/2025	400.000 (i.e. 20% del Numero Base di Azioni)
3° Periodo di <i>Vesting</i> 2025/2026	600.000 (i.e. 30% del Numero Base di Azioni)
4° Periodo di Vesting 2026/2027	700.000 (i.e. 35% del Numero Base di Azioni)

Maturazione progressiva delle Azioni Assegnate e consegna

Con riferimento a ciascun Periodo di *Vesting*, le Azioni Assegnate ai Beneficiari matureranno progressivamente, subordinatamente alla sussistenza di entrambe le Condizioni, in tre *tranche* annuali come segue: (i) il 15% alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo all’esercizio coincidente con il Periodo di Vesting; (ii) il 35% alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo all’esercizio successivo a tale Periodo di Vesting; e (iii) il restante 50% alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo al secondo esercizio successivo a tale Periodo di Vesting (le “**Azioni Mature**”).

La tabella nel seguito riportata descrive più nel dettaglio le modalità di maturazione e consegna progressiva delle Azioni Mature.

Periodo di Vesting	Prima maturazione e Prima attribuzione		Seconda maturazione e Seconda Attribuzione		Terza maturazione e Terza attribuzione	
	Data di Verifica	%	Data di Verifica	%	Data di Verifica	%
1° Periodo di Vesting 2023/2024	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2024	15	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2025	35	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2026	50

2° Periodo di Vesting 2024/2025	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2025	15 + 35	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2026	35 + 50	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2027	50
3° Periodo di Vesting 2025/2026	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2026	15 + 35 + 50	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2027	35 + 50 + 15	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2028	50
4° Periodo di Vesting 2026/2027	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2027	15 + 35 + 50	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2028	35 + 50	Approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2029	50

Conseguentemente all'approvazione del bilancio consolidato al 31 marzo 2029, essendosi verificate tutte le Condizioni e fermo restando sempre che il Beneficiario abbia mantenuto in essere il Rapporto con la rispettiva società del Gruppo senza soluzione di continuità per tutta la durata del Piano, sarà Maturato e consegnato il 100% delle Azioni Assegnate.

Modalità cashless

Al fine di attribuire a ciascun Beneficiario un numero di Azioni il cui valore sia pari alla differenza tra il valore delle Azioni Maturate (il “**Valore Imponibile**”) e l'ammontare dell'imposta sul reddito gravante sul Valore Imponibile (la “**Imposta sulle Azioni Maturate**”), che sarà pagata in sostituzione di imposta dalla Società del Gruppo a favore della quale il Beneficiario presta i propri servizi o della quale è dipendente, ad ogni attribuzione di Azioni Maturate sarà consegnato a ciascun Beneficiario un numero di Azioni determinato come segue:

- quantificazione del Valore Imponibile (V); tale valore è determinato moltiplicando il numero di Azioni Maturate (N) per il loro valore unitario (VU), pari quest'ultimo alla media aritmetica semplice dei prezzi di quotazione registrati nel mese antecedente la data di assegnazione;
- quantificazione della Imposta sulle Azioni Maturate (IR), effettuata applicando al valore V le aliquote corrispondenti agli scaglioni IRPEF;
- quantificazione del numero di Azioni da attribuirsi (le “**Azioni Effettivamente Attribuite**”) dividendo la differenza tra V e IR per VU.

Quindi:

$$V = N \times VU$$

$$\text{Numero Azioni Effettivamente Attribuite} = (V - IR)/VU$$

Bad leaver/Good leaver/Clawback

(a) **Eventi di *Bad Leaver***

Qualora il Rapporto cessi in conseguenza di un Evento Bad Leaver (come definito nel Documento Informativo), il Beneficiario decade automaticamente dal diritto di ricevere Azioni Assegnate - anche se già maturate - e potrà conservare solo le Azioni Maturate che gli siano già state consegnate alla data in cui si è verificato l'Evento Bad Leaver.

(b) **Eventi di *Good Leaver***

Qualora il Rapporto cessi in conseguenza di un Evento Good Leaver il Beneficiario decade automaticamente dal diritto di ricevere Azioni Assegnate anche se già Maturate e potrà (i) conservare le Azioni Maturate che gli siano già state consegnate alla data in cui si è verificato l'Evento Good Leaver e (ii) ricevere il *pro-rata* delle Azioni Assegnate relative all'anno in corso in cui si verifica l'Evento di Good Leaver.

A mero titolo esemplificativo:

- nel caso in cui durante secondo anno di Maturazione delle Azioni Assegnate del Primo Periodo di *Vesting* fosse terminato il Rapporto con un Beneficiario senza giusta causa (quindi Evento Good Leaver) - a condizione che l'EBITDA del primo anno sia stato raggiunto – quest'ultimo avrà diritto di ricevere il *pro rata* del 35% cui avrebbe avuto diritto se il Rapporto non fosse stato terminato.

Mutatis mutandis

- nel caso in cui la cessazione del rapporto avvenisse al terzo anno (sempre senza giusta causa quindi Evento Good Leaver) il Beneficiario del Piano – a condizione che l'EBITDA del primo anno sia stato raggiunto – avrà diritto di ricevere il *pro-rata* del 50% cui avrebbe avuto diritto se il Rapporto non fosse stato terminato a cui si somma il *pro-rata* sul 35% del secondo Periodo di *Vesting* (sempre che sia stato raggiunto), come illustrato nella tabella che precede.

Per prassi e in coerenza con il codice di corporate governance delle società quotate, nei piani vengono previste intese contrattuali che consentono alla Società:

- di chiedere la restituzione (*clawback*) ai Beneficiari, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate; o
- di trattenere somme oggetto di differimento (*malus*), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestatamente errati.

Obiettivi di Performance

Gli Obiettivi di Performance sono costituiti dal raggiungimento da parte del Gruppo Piquadro di determinati valori di Ebitda consolidato, esclusi gli effetti derivanti dall'applicazione degli IFRS 16 e al netto degli oneri relativi al Piano, determinati dal Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei Periodi di Vesting.

Qualora non venisse raggiunto l'Obiettivo di Performance di uno dei predetti Obiettivi di Performance, il Beneficiario non maturerà il diritto di vedersi assegnate le Azioni Assegnate corrispondenti a quello stesso Obiettivo di Performance.

È espressamente specificato che, qualora al termine di un esercizio la Società non raggiunga l'Obiettivo di Performance prefissato ma, al termine dell'esercizio successivo, la Società raggiunga l'Obiettivo di Performance prefissato per il relativo anno, maggiorato del valore di Ebitda Consolidato mancante dall'esercizio precedente ai fini del raggiungimento del rispettivo Obiettivo di Performance, si intenderanno soddisfatti e raggiunti sia l'Obiettivo di Performance dell'esercizio presente, sia di quello precedente, e i Beneficiari avranno diritto all'assegnazione delle azioni per entrambi i rispettivi Periodi di Vesting.

Il dettaglio degli Obiettivi di Performance previsti per ciascun Periodo di Vesting, sarà comunicato ai Beneficiari nella Lettera di Assegnazione che dovrà essere sottoscritta dai Beneficiari per accettazione entro 15 giorni dal ricevimento, pena la perdita del diritto a ricevere Azioni.

Primo Periodo di Vesting – Periodo di Vesting 2023-2024

In data 4 dicembre 2023, il Consiglio di Amministrazione di Piquadro S.p.A, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato (i) di approvare il testo definitivo del regolamento del Piano di Stock Grant S.p.A. 2023-2027; (ii) di assegnare, in relazione al Periodo di Vesting 2023/2024 (i.e. il primo Periodo di Vesting), diritti che, subordinatamente all'avveramento delle Condizioni previste dal Piano, attribuiscano massime n. 237.000 Azioni di Piquadro, delle 300.000 originariamente previste in relazione al Periodo di Vesting 2023/2024; nonché (iii) di approvare l'elenco dei Beneficiari del Periodo di Vesting 2023/2024, il numero di diritti assegnati a ciascuna di esse e gli Obiettivi di *Performance* personali. I Beneficiari del nuovo Piano di Stock Grant 2023-2027 sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i manager e i Dipendenti di Piquadro e altre società del Gruppo Piquadro.

Con riferimento al primo Periodo di Vesting 2023/2024, i Beneficiari che appartengono alla categoria di dipendenti o di figure manageriali investiti di funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società e delle Società Controllate sono n. 6.

Secondo Periodo di Vesting – Periodo di Vesting 2024-2025

Con riferimento al Secondo Periodo di Vesting 2024/2025, il Consiglio di Amministrazione, si è riservato di non procedere all'assegnazione dei relativi diritti, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare gli stessi nel corso dell'esercizio 2025/2026 insieme ai diritti relativi al Terzo Periodo di Vesting 2025/2026.

Terzo Periodo di Vesting – Periodo di Vesting 2025-2026

Con riferimento al Terzo Periodo di Vesting 2025/2026, il Consiglio di Amministrazione si è riservato di non procedere all'assegnazione dei relativi diritti, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare gli stessi nel corso dell'esercizio 2026/2027 insieme ai diritti relativi al Quarto Periodo di Vesting 2026/2027.

6.4 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, il Collegio Sindacale è così composto:

- Gian Luca Galletti - Presidente
- Maria Stefania Sala - Sindaco effettivo
- Domenico Farioli - Sindaco effettivo

In data 28 luglio 2025, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale – tenuto conto dell'impegno richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto nonché delle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa – in misura pari a massimi Euro 60.000 (sessanta mila/00) in ragione d'anno, oltre al contributo integrativo di legge ed al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Tale retribuzione è nello specifico suddivisa come segue: Euro 25.000,00 (venti cinquemila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e, complessivi Euro 35.000,00 totale (trenta cinquemila /00) per gli altri Sindaci Effettivi.

7. BENEFICI NON MONETARI (*BENEFITS*)

I componenti degli organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni *benefit*, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili a: polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali, polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, autovettura aziendale.

8. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

In particolare, è stata mantenuta l'impostazione che prevede più obiettivi di *performance* modulati in maniera scalare con una componente variabile che maturi ed eventualmente aumenti man mano con il raggiungimento di ogni successivo obiettivo (più alto).

In linea con quanto stabilito per l'esercizio 2025/2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha individuato, anche con riferimento all'esercizio 2026/2027, degli obiettivi di incremento nel valore assoluto dell'EBITDA che

possano risultare effettivamente incentivanti per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mantenendo e anzi rafforzando il focus sull'interesse della Società ad individuare obiettivi di *performance* sfidanti.

Gli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2026/2027 sono stati fissati dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2026, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (la "**Scheda Obiettivi**").

In caso di non raggiungimento del livello minimo previsto del *target* di *performance* non sarà erogata agli Amministratori Esecutivi alcuna componente variabile della remunerazione. Al contrario, in caso di raggiungimento e/o superamento delle diverse soglie previste, la remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi sarà incrementata in funzione della soglia raggiunta in concreto, secondo le percentuali indicate nella Scheda Obiettivi in relazione a ciascuno degli Amministratori Esecutivi.

Sulla base della nuova Politica di Remunerazione 2026/2027, nel caso in cui sia riconosciuta una componente variabile essendo stati raggiunti gli obiettivi previsti *(i)* la componente fissa annua lorda della remunerazione avrà un peso che va da circa il 50% a circa il 71% della remunerazione globale prevista nel caso di superamento dei diversi target assegnati; *(ii)* il limite massimo della componente variabile sarà pari mediamente al 46% della componente fissa; e *(iii)* nel caso di raggiungimento del più alto dei *target* di *performance* previsti, la componente variabile annuale rappresenterà una percentuale variabile non superiore al 50% della remunerazione annua complessiva (mediamente del 31,5%).

Il conseguimento degli obiettivi di *performance* sarà esaminato dal Comitato Remunerazione e Nomine e, successivamente, condiviso con il Consiglio di Amministrazione e valutato sulla base dei risultati della Società così come accertati dai competenti organi sociali della Società.

Il pagamento della componente variabile avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2026/2027 del Gruppo Piquadro da parte del Consiglio di Amministrazione. Unica condizione per l'erogazione è che l'Amministratore Esecutivo in questione sia in forza per l'intero periodo e fino alla data di approvazione del progetto di bilancio individuale della Società e del bilancio consolidato 2025/2026 del Gruppo Piquadro da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

All'Amministratore Esecutivo Roberto Trotta è riconosciuta principalmente una retribuzione fissa annua lorda quale dirigente della Società.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della componente variabile della remunerazione: di norma, la componente variabile viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta verificato l'effettivo raggiungimento del *target* prefissato. In ogni caso, ove ritenuto opportuno, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della componente variabile, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine.

I compensi variabili singolarmente percepiti da ciascun Amministratore esecutivo per l'esercizio 2025/2026 sono riportati nella Sezione II – Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

9. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Come indicato al Paragrafo 8 che precede – cui si rinvia per una disamina più dettagliata anche la misura della componente variabile della remunerazione – il conseguimento degli obiettivi di *performance* sarà esaminato dal Comitato Remunerazione e Nomine e, successivamente, condiviso con il Consiglio di Amministrazione e valutato sulla base dei risultati della Società così come accertati dai competenti organi sociali della Società.

L'Assemblea dei soci, ai sensi di legge, può approvare, su proposta del Consiglio di Amministrazione e previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di Amministratori e dipendenti (o comunque titolari di un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) della Società e/o delle sue società controllate.

10. CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026/2027 ALLA STRATEGIA AZIENDALE

Per quanto concerne il contributo della Politica di Remunerazione 2026/2027 alla strategia aziendale, la stessa e in particolare la politica in materia di componenti variabili della remunerazione, sono condotte di modo che contribuiscano: (i) alla strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi a lungo termine, e (iii) alla sostenibilità della Società.

Per quanto concerne il contributo sotto il profilo della strategia aziendale, la Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo pur tenendo in considerazione le scelte effettuate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Il controllo delle politiche di remunerazione adottate da società di dimensioni e risultati economici comparabili – controllo necessario per poter avere contezza del proprio posizionamento competitivo sul mercato delle offerte di lavoro – consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello, e, quindi, potenzialmente in grado di raggiungere i *target* di *performance* di volta in volta prefissati dalla stessa.

Per quanto concerne invece il contributo della Politica di Remunerazione 2026/2027, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

La Politica di Remunerazione 2026/2027 mira, pertanto, non solo alla adeguata remunerazione delle figure manageriali-chiave, ma anche alla loro adeguata fidelizzazione, ritenendosi, in linea di principio, un valore importante e coerente con l'obiettivo fondamentale della massima redditività sostenibile nel lungo termine, quello di favorire cicli manageriali di lungo successo.

11. MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO , RESTITUZIONE, IN TUTTO O IN PARTE, DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE (CLAW BACK)

Per l'analisi del Piano di Stock Grant 2023-2027 si rinvia al precedente Paragrafo 6.3(d).

Per completezza si ricorda che il Piano di Stock Grant 2023-2027 prevede l'adozione di una clausola di Claw-Back, che consente al Consiglio di Amministrazione della Società di (i) chiedere la restituzione del controvalore delle azioni ordinarie eventualmente consegnate in base al Piano di Stock Grant 2023-2027, al netto di ogni e qualsiasi tassazione subita dal Beneficiario; (ii) non procedere oppure, laddove già deliberate, annullare le assegnazioni e/o attribuzioni di azioni ordinarie durante il *vesting period*, qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati, relativi ai risultati conseguiti e/o alle performance realizzate, che in seguito risultino errati, a causa di comportamenti illeciti o dolosi che incidano in modo sostanziale sul conseguimento degli obiettivi di *performance*.

12. EVENTUALE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

Non applicabile.

13. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI , LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti di amministrazione o per il loro mancato rinnovo, ulteriori a quelli previsti nei contratti collettivi di riferimento.

La Società può, altresì, stipulare patti di non concorrenza o di non *solicitation* per un periodo limitato e successivo alla cessazione del rapporto, così come accordi volti all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

14. COPERTURE ASSICURATIVE

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

15. POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI INCARICHI

Per una descrizione della politica retributiva degli Amministratori indipendenti si rinvia al Paragrafo 6.2 che precede.

L'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche ed inclusi altresì i membri dei Comitati interni al Consiglio, viene deliberato dall'Assemblea degli Azionisti ex art. 2389 c.c.

16. EVENTUALE UTILIZZAZIONE DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO

La Politica di Remunerazione, pur non essendo stata definita utilizzando come riferimento altre società, si rileva come sia complessivamente in linea con quella di società di dimensioni e risultati economici comparabili.

17. EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che guidano la propria Politica di Remunerazione 2026/2027, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 giugno 2026, ha ritenuto opportuno definire condizioni procedurali e di merito nel rispetto delle quali la Società può eccezionalmente derogare, come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-bis del TUF aggiornato dal D. Lgs n. 49/2019, alla propria Politica di Remunerazione 2026/2027. In particolare, anche sulla base dell'*input* ricevuto dal Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che, in casi eccezionali, il Consiglio stesso possa ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica di Remunerazione 2026/2027, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire la sostenibilità della Società e del Gruppo o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza).

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica di Remunerazione 2026/2027 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali, riguardano le componenti variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

SEZIONE II

1. PREMESSA

La presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento - a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma - dalla Società e dalle altre società del Gruppo Piquadro ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione approvata.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci come previsto dall'Art. 123-*ter* del TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 8-*bis*, TUF, è stata effettuata la verifica della Società di Revisione circa l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della presente Relazione.

2. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Di seguito vengono riportati i compensi degli Amministratori relativi all'esercizio chiuso al 31 marzo 2026.

L'Assemblea del 28 luglio 2025 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2028, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 980.000,00 (novecento ottanta mila/00), quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione tra tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, senza pregiudizio al diritto del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche ulteriori compensi variabili.

In forza della delega ricevuta dall'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2025 ha deliberato:

(a) di attribuire ai singoli Amministratori i seguenti compensi fissi in ragione d'anno fino all'approvazione del bilancio al 31 marzo 2028:

- quanto al Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) all'anno;
- quanto all'amministratore esecutivo Pierpaolo Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) all'anno;
- quanto all'amministratore esecutivo Tommaso Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 40.000 (quarantamila/00) all'anno;

- quanto all'amministratore Roberto Trotta, un compenso lordo fisso di Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) all'anno.
 - quanto all'amministratrice Alessandra Carra, un compenso lordo fisso di Euro 30.000,00 (trentamila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratrice Marinella Soldi, un compenso lordo fisso di Euro 30.000,00 (trentamila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratrice Valentina Beatrice Manfredi, un compenso lordo fisso di Euro 30.000,00 (trentamila/00) all'anno.
- (b) di stabilire che i membri dei Comitati Controllo e Rischi e Remunerazione e Nomine percepiranno ciascuno un emolumento addizionale di Euro 2.000,00 (duemila/00) per ciascun Comitato di appartenenza oltre ad un importo aggiuntivo di Euro 6.000 da attribuirsi ai Presidenti dei Comitati.

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

Nella Tabella 1 che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2025/2026³ secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti.

In particolare:

- (a)** negli emolumenti per la carica sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex* articolo 2389, comma 3, Codice Civile;
- (b)** nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative;
- (c)** nei *bonus* e altri incentivi sono incluse le quote di retribuzioni che maturano una *tantum*;
- (d)** negli altri compensi sono indicati (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate; (ii) le retribuzioni da lavoro dipendente (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR); (iii) le indennità di fine carica; e (iv) tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

COLLEGIO SINDACALE

In data 28 luglio 2025, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale in misura pari a massimi Euro 60.000,00 (sessanta mila/00) in ragione d'anno, oltre al contributo integrativo di legge ed al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

³ Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2025/2026, chiuso al 31 marzo 2026, non sono stati riconosciuti dalla Società compensi variabili agli Amministratori Esecutivi beneficiari di tali compensi in quanto i *target di performance* prefissati non sono stati raggiunti.

In particolare, in relazione all'esercizio chiuso al 31 marzo 2026 i compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati i seguenti:

- quanto al Presidente del Collegio Sindacale, un compenso lordo fisso di Euro 25.000,00 (venti cinquemila/00);
- quanto agli altri Sindaci Effettivi, un compenso complessivo lordo fisso di Euro 35.000,00 totale (trenta cinquemila /00).

Ai Sindaci spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio, che sono state pari ad Euro 1.200 (milleduecento/00) e il rimborso degli oneri relativi alla Cassa Nazionale di Previdenza apri ad Euro 2.400 (duemilaquattrocento/00).

Si segnala che, in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Collegio Sindacale, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Collegio Sindacale, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

Nella Tabella 1 che segue sono indicati i compensi corrisposti ai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2025/2026 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti.

SCHEMA 7-BIS: RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio chiuso al 31 marzo 2026

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica/ di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi ⁽⁴⁾	Partecipazione agli utili					
Marco Palmieri	Presidente AD	01/04/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	500.000	-	-	-	7.000	-	507.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				500.000	-	-	-	7.000	-	507.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
(III) Totale				650.000	-	-	-	7.000	-	657.000	-	-
Pierpaolo Palmieri	Amministratore Esecutivo	01/04/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	250.000	-	-	-	4.000	-	254.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000	-	-	-	4.000	-	254.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				22.000	-	-	-	-	-	22.000	-	-
(III) Totale				272.000	-	-	-	4.000	-	276.000	-	-
Roberto Trotta	Amministratore Esecutivo	01/04/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	16.666	-	-	-	3.000	165.000	184.666	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.666	-	-	-	3.000	165.000	184.666	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				116.000	-	-	-	-	-	116.000	-	-
(III) Totale				132.666	-	-	-	3.000	165.000	300.666	-	-
Tommaso Palmieri	Amministratore Esecutivo	01/04/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	33.333	-	-	-	-	-	33.333	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33.333	-	-	-	-	-	33.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				33.333	-	-	-	-	-	33.333	-	-
Alessandra Carra	Amministratrice Indipendente e LID	28/07/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	20.000	6.666 include compenso pro-rata per	-	-	-	-	26.666	-	-

⁴ Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2025/2026, chiuso al 31 marzo 2026, non sono stati riconosciuti dalla Società compensi variabili ad Amministratori Esecutivi in quanto i *target di performance* prefissati non sono stati raggiunti.

					Presidenza Comitato Controllo e Rischi							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	6.666	-	-	-	-	26.666	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20.000	6.666	-	-	-	-	26.666	-	-
Marinella Soldi	Amministratrice Indipendente	28/07/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	20.000	6.666 include compenso pro- rata per Presidenza Comitato Remunerazione e Nomine	-	-	-	-	26.666	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	6.666	-	-	-	-	26.666	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20.000	6.666	-	-	-	-	26.666	-	-
Valentina Manfredi	Amministratrice Indipendente	01/04/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	26.000	3.333	-	-	-	-	29.333	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.000	3.333	-	-	-	-	29.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				26.000	3.333	-	-	-	-	29.333	-	-
Catia Cesari	Amministratore Indipendente e LID	01/04/2025 - 28/07/2025	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2025	6.000	2.333 6.666 include compenso pro- rata per Presidenza Comitato Remunerazione e Nomine	-	-	-	-	8.333	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000	2.333	-	-	-	-	8.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				6.000	2.333	-	-	-	-	8.333	-	-
Barbara Falcomer	Amministratore Indipendente	01/04/2025 - 28/07/2025	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2025	6.000	2.333 include compenso pro- rata per Presidenza Comitato Controllo e Rischi	-	-	-	-	8.333	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000	2.333	-	-	-	-	8.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				6.000	2.333	-	-	-	-	8.333	-	-
Gian Luca Galletti	Sindaco Effettivo- Presidente	28/07/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	16.666						16.666		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.666	-	-	-	-	-	16.666	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

(III) Totale				16.666	-	-	-	-	-	16.666	-	-
Domenico Farioli	Sindaco Effettivo-	28/07/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	11.666						11.666		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.666	-	-	-	-	-	11.666	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				11.666	-	-	-	-	-	11.666	-	-
Maria Stefania Sala	Sindaco Effettivo-	01/04/2025 - 31/03/2026	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2028	17.189						17.189		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.189	-	-	-	-	-	17.189	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.189	-	-	-	-	-	17.189	-	-
Patrizia Lucia Maria Riva	Sindaco Effettivo- Presidente	01/04/2025 - 28/07/2025	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2025	8.000	-	-	-	-	-	8.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.000	-	-	-	-	-	8.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				8.000	-	-	-	-	-	8.000	-	-
Giuseppe Fredella	Sindaco Effettivo-	01/04/2025 - 28/07/2025	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2025	5.523	-	-	-	-	-	5.523	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.523	-	-	-	-	-	5.523	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				5.523	-	-	-	-	-	5.523	-	-

Nei “Compensi fissi” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I “Compensi per la partecipazione a comitati” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei Comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più Comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna “Bonus e altri incentivi” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna “Partecipazione agli utili”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna “Benefici non monetari” è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento. Nella colonna “Altri compensi” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna “Fair value dei compensi equity” è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) “Totale” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Tutti gli importi sono in migliaia di Euro.

TABELLA 2: Confronto delle variazioni degli ultimi due esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti

Amministratori	Remunerazione totale aprile 2024- marzo 2025	Remunerazione totale aprile 2025- marzo 2026	Variazione in %
Marco Palmieri	857.000	657.000	-23,3%
Pierpaolo Palmieri	361.000	276.000	-23,5%
Roberto Trotta	369.000	300.666	-18,51%
Tommaso Palmieri	20.000	33.333	+66,6%
Valentina Beatrice Manfredi	20.000	29.333	+46,6%
Alessandra Carra	-	26.666	Non applicabile
Marinella Soldi	-	26.666	Non applicabile
Catia Cesari	8.333	-	Non applicabile
Barbara Falcomer	8.333	-	Non applicabile
Sindaci	Remunerazione totale aprile 2024- marzo 2025	Remunerazione totale aprile 2025- marzo 2026	Variazione in %
Gian Luca Galletti	-	16.666	Non applicabile
Maria Stefania Sala	16.570	17.189	+3,7%
Domenico Farioli	-	11.666	Non applicabile
Patrizia Lucia Maria Riva	8.000	-	Non applicabile
Giuseppe Fredella	5.523	-	Non applicabile
Dipendenti	Remunerazione totale aprile 2024- marzo 2025	Remunerazione totale aprile 2025- marzo 2026	Variazione in %
Remunerazione media	34.111,71	33.333,79	-2,28%

3. INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Di seguito è riportata l'informativa sulle partecipazioni eventualmente detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da questa controllate, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-ter al Regolamento Emittenti.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e cumulativamente per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie: (i) possedute alla fine dell'esercizio precedente; (ii) acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento; (iii) vendute nel corso dell'esercizio di riferimento; (iv) possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono altresì inclusi (i) tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto nella Società le cariche di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di direttore generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche anche per una frazione di anno e (ii) i coniugi non legalmente separati e i figli minori.

Nella tabella che segue sono quindi riportate, in conformità ai criteri indicati al nuovo Schema 7-ter dell'Allegato 3A, al Regolamento Emittenti, le partecipazioni eventualmente detenute, sia nella Società che nelle altre società da questa controllate, direttamente, attraverso società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, da:

i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

i coniugi non legalmente separati e dai figli minori,

come risultano dal libro dei soci, da comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

SCHEMA 7- TER: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate/ottenute tramite piano di stock grant	Numero di azioni vendute tramite piano "sell to cover"	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Marco Palmieri	Presidente AD ⁽¹⁾	Piquadro S.p.A.	31.909.407	19.500	9.109	31.919.798
Pierpaolo Palmieri	Amm. Esecutivo ⁽²⁾	Piquadro S.p.A.	2.276.801	19.500	9.114	2.287.187
Tommaso Palmieri	Amm. Esecutivo	Piquadro S.p.A.	-	-	-	-
Roberto Trotta	Amm. Esecutivo	Piquadro S.p.A.	3.000	19.500	9.112	13.388

⁽¹⁾ Alla chiusura dell'esercizio 2025/2026, il Presidente del Consiglio e Amministratore Delegato di Piquadro S.p.A. Marco Palmieri possedeva una partecipazione pari al 93,34% del capitale sociale di Piquadro Holding S.p.A., attraverso Piquadro S.p.A., società da quest'ultimo interamente posseduta. Piquadro Holding S.p.A., a sua volta, possiede il 68,37% del capitale sociale di Piquadro S.p.A.

⁽²⁾ Alla chiusura dell'esercizio 2025/2026, l'Amministratore Esecutivo Pierpaolo Palmieri possedeva una partecipazione pari al 6,66% del capitale sociale di Piquadro Holding S.p.A. la quale, a sua volta, possiede il 68,37% del capitale sociale di Piquadro S.p.A.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica ⁽³⁾	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

⁽³⁾ In data 16 giugno 2025, il Consiglio di Amministrazione ha identificato e confermato gli Amministratori Esecutivi quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

4. PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Con riferimento al Primo Periodo di Vesting 2023/2024 si rinvia a quanto descritto nella Relazione sulla Remunerazione dell'anno di riferimento.

Con riferimento al Secondo Periodo di Vesting 2024/2025, il Consiglio di Amministrazione, si è riservato di non procedere all'assegnazione dei relativi diritti.

Con riferimento al Terzo Periodo di Vesting 2025/2026, il Consiglio di Amministrazione si è riservato di non procedere all'assegnazione dei relativi diritti, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare gli stessi nel corso dell'esercizio 2026/2027 insieme ai diritti relativi al Quarto Periodo di Vesting 2026/2027.