

FERRETTI S.P.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971 e in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* al predetto Regolamento)



FERRETTIGROUP

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Ferretti S.p.A. nella riunione del 31 marzo 2026, messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (Via Irma Bandiera 62, Cattolica (RN)) nonché sul sito *internet* (all'indirizzo www.ferrettigroup.com), sezione “*Governance*”, e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “*Emarket storage*” (all'indirizzo www.emarketstorage.it).

[questa pagina è stata volutamente lasciata in bianco]

INDICE

PRINCIPALI DEFINIZIONI	4
PREMESSA	9
SEZIONE PRIMA	13
1 PROCEDURE PER LA PREDISPOSIZIONE, L'APPROVAZIONE, L'EVENTUALE REVISIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	13
1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della politica sulla remunerazione nonché nella corretta attuazione della stessa	13
1.2 Comitato per la remunerazione	15
2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	17
3 POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	17
3.1 Finalità e principi della politica sulla remunerazione	17
3.2 Durata	19
3.3 Descrizione della politica sulla remunerazione	19
3.4 Rapporto tra le componenti fisse e variabili della remunerazione	21
4 POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT)	24
5 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
6 MECCANISMI DI CLAW BACK / MALUS	25
7 COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE	25
8 FORME DI RETRIBUZIONE STRAORDINARIA	25
9 LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E I DIPENDENTI	25
10 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	26
SEZIONE SECONDA	28
1 PARTE I – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2025	28
1.1 Consiglio di amministrazione	28
1.2 Amministratori esecutivi	29
1.3 Direttori generali	30
1.4 Dirigenti con responsabilità strategiche	30
1.5 Collegio sindacale	30
1.6 Deroghe alla Politica sulla Remunerazione 2025	31
1.7 Informazioni sull'applicazioni di meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione	31
1.8 Informazioni di confronto	31
1.9 Informazioni su come è stato tenuto conto del voto espresso dall'assemblea del 13 maggio 2025 sulla sezione seconda della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti	32
PARTE II – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	33
PARTE III – PARTECIPAZIONI DETENUTE	42

PRINCIPALI DEFINIZIONI

Di seguito sono riportate le principali definizioni utilizzate nella presente relazione sulla remunerazione, in aggiunta a quelle contenute nel corpo del documento.

Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di Amministrazione attribuisca particolari incarichi. Alla data della presente Relazione, gli Amministratori Esecutivi della Società sono: (i) Alberto Galassi, Amministratore Delegato e (ii) Tan Ning, consigliere esecutivo, che ha sostituito Xu Xinyu in data 28 febbraio 2025 a seguito delle dimissioni di quest'ultimo.
Assemblea	indica l'assemblea degli azionisti di Ferretti.
Borsa Italiana	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n.6.
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate, adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020 e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria disponibile sul sito internet www.borsaitaliana.it , nella sezione " <i>Borsa Italiana – Regolamento – Corporate Governance</i> ", cui la Società aderisce.
Collegio Sindacale	indica il collegio sindacale di Ferretti.
Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate	indica il comitato controllo e rischi di Ferretti, avente altresì competenza in materia di operazioni con parti correlate, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalla Procedura OPC.
Comitato per la Remunerazione	indica il comitato per la remunerazione della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione	indica il consiglio di amministrazione di Ferretti.
CONSOB	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
Contratto di Collaborazione Ferrari	indica il contratto di lavoro autonomo a carattere coordinato e continuativo <i>ex artt. 2222 cod. civ. e 409 c.p.c.</i> sottoscritto tra la Società e Piero Ferrari in data 4 marzo 2016 e da ultimo prorogato sino al 31 marzo 2026 (e, pertanto, non più in essere alla data della presente Relazione).
Directorship Agreement Galassi 2023	indica il <i>directorship agreement</i> sottoscritto tra la Società e Alberto Galassi in data 8 marzo 2023.
Directorship Agreement Xu Xinyu	indica il <i>directorship agreement</i> sottoscritto tra la Società e Xu Xinyu in data 18 dicembre 2014 e terminato con le dimissioni di quest'ultimo in data 28 febbraio 2025.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS	indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della

direzione e del controllo delle attività della Società, i quali sono di tempo in tempo, individuati dall'Amministratore Delegato.

EBITDA Adjusted

indica l'utile prima delle imposte più oneri finanziari, perdite su cambi, ammortamenti e svalutazioni e quote di perdite di una joint venture e meno proventi finanziari e utili su cambi, rettificati sommando alcune voci speciali (correlati a transazioni o eventi non ricorrenti che la Società non ritiene indicativi dell'andamento operativo in corso del Gruppo, quali costi di transazione, ristrutturazione o riorganizzazione, costi di quotazione, svalutazioni di immobilizzazioni, ogni altro evento ritenuto non rappresentativo della normale operatività aziendale).

Euronext Milan

indica il mercato regolamentato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana.

Ferretti o Società

indica Ferretti S.p.A., con sede legale in Via Irma Bandiera 62, Cattolica (RN), REA: RN - 296608, n. di iscrizione al Registro delle Imprese della Romagna – Forlì-Cesena Rimini e codice fiscale 04485970968.

Gruppo o Gruppo Ferretti

indica Ferretti e le società in cui quest'ultima esercita, direttamente o indirettamente, il controllo secondo la disciplina prevista dai principi contabili IFRS.

Long Term Incentive Plan (LTIP)

in data 21 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato i principali termini e condizioni di un *long-term incentive plan* per gli anni 2023-2025 e per un valore non eccedente il 3% della capitalizzazione di mercato di Ferretti a favore di talune figure manageriali apicali. Alla data della presente Relazione, l'LTIP non è ancora stato approvato dagli organi competenti.

MBO (Management by Objectives)

indica il sistema premiante a favore di taluni dipendenti della Società e taluni DRS, basato sul raggiungimento di obiettivi aziendali, di reparto e personali: (i) gli indici chiave di *performance* aziendali riguardano obiettivi finanziari e di *performance* assegnati sulla base del *budget* annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione; (ii) gli indici chiave di *performance* dipartimentali sono assegnati dal direttore di un dipartimento e scelti tra gli obiettivi finanziari e di *performance* individuati dal *Chief Financial Officer/Chief Human Resources & Organization Officer* secondo la relativa area di *business*; (iii) gli indici chiave di *performance* personali sono assegnati dal direttore di un reparto con l'obiettivo di migliorare le capacità manageriali dell'assegnatario. L'approvazione finale di ogni schema MBO – predisposto con l'ausilio del dipartimento HR - spetta all'Amministratore Delegato. Il premio corrisposto ai sensi dell'MBO non può superare per l'Amministratore Delegato e i DRS non più del 50% dello stipendio base; per i "Department Level Managers" non oltre il 20% della retribuzione base e per i "Business Level Managers" e i *key employees* non oltre il 15% dello stipendio base. L'MBO prevede il seguente meccanismo di *entry gate* basato sul raggiungimento dell'utile netto:

- se utile netto effettivo è < del 70% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO non è riconosciuto;

- se utile netto effettivo è < del 90% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di *performance* assegnati, ma il peso di ogni indice chiave di *performance* è ridotto al 50%;

- se utile netto effettivo è > del 90% dell'utile netto previsto a Budget e < del 110%, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di *performance* assegnati;

- se utile netto effettivo è > del 110% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di *performance* assegnati, ma il peso di ogni indice chiave di *performance* viene aumentato del 25%.

Poiché lo STIP assorbe l'MBO per tutta la sua durata, alla data della presente Relazione, l'MBO trova applicazione con riguardo ai DRS esclusivamente nei confronti del *Managing Director FSD* il quale non rientra tra i beneficiari dello STIP.

Operating Cash Flow

indica il flusso di cassa dell'attività operativa così come riportato nel rendiconto finanziario consolidato. È calcolato come utile prima delle imposte più ammortamenti, oneri finanziari, perdite su cambi, perdite da dismissione di immobili, impianti e macchinari, accantonamenti, svalutazione di crediti commerciali netti, accantonamenti su rimanenze nette, diminuzione delle rimanenze, decremento delle attività contrattuali, decremento dei crediti commerciali e altri, decremento degli anticipi su rimanenze, decremento delle altre attività correnti, aumento dei debiti commerciali e altri debiti, aumento delle passività contrattuali e minori proventi finanziari e utili su cambi, plusvalenza da cessione di immobili, impianti e macchinari, aumento delle rimanenze, aumento delle attività contrattuali, aumento dei crediti commerciali e altri, aumento degli acconti sulle rimanenze, aumento delle altre attività correnti, diminuzione dei debiti commerciali e altri, diminuzione delle passività contrattuali, imposte sul reddito pagate, e rettificato per alcuni special item, relativi ad operazioni o eventi che la Società non ritiene indicativi degli andamenti operativi continuativi, quali operazioni, costi di ristrutturazione o riorganizzazione, costi di quotazione, svalutazioni di immobilizzazioni, ogni altro evento ritenuto non rappresentativo della normale operatività aziendale.

Order Intake

indica l'importo totale degli ordini firmati, al netto delle commissioni, per le nuove imbarcazioni.

Politica sulla Remunerazione

indica la Sezione I della Relazione, che illustra in modo chiaro e comprensibile: (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 2026 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale; e (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua

predisposizione, approvazione ed eventuale revisione, nonché la durata della medesima.

La Politica sulla Remunerazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

Politica sulla Remunerazione 2025	indica la politica sulla remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2025, approvata, con voto vincolante, dall'Assemblea del 13 maggio 2025 e applicata nel corso dell'esercizio 2025.
Premio Risultato Ferretti	indica il premio annuale previsto dal CIA 2025-2027 (Contratto Integrativo Aziendale) che si basa su parametri produttivi (Valore della Produzione e Produttività) ed è parametrato su tutti i livelli di inquadramento per operai ed impiegati (tranne i dirigenti).
Presidente Onorario	Alla data della presente Relazione, il Presidente Onorario è Piero Ferrari, amministratore non esecutivo, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2023. Al Presidente Onorario non è attribuito alcun potere e/o delega.
Procedura OPC	indica la procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC.
Regolamento Consob OPC	indica il “Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate” adottato dalla CONSOB con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.
Regolamento Emittenti	indica il regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971.
Relazione	indica la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025.
Sales Incentive Plan (SIP)	indica il premio calcolato in percentuale sulle vendite dirette (individuali) e indirette (del <i>brand</i> del Gruppo/area di appartenenza) per i soli DRS dell'area commerciale e personale della predetta area. Tale premio è parametrato in base al ruolo ricoperto a livello organizzativo. La durata originariamente era triennale (2023-2025) ed è stata prorogata al 2027.
Società di Revisione	indica la società di revisione legale dei conti di Ferretti, EY S.p.A.
STIP (Short Term Incentive Plan)	in data 24 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un <i>short-term incentive plan</i> per gli anni 2026-2029 a favore dell'Amministratore Delegato e di talune figure manageriali apicali tra cui alcuni DRS sostanzialmente in linea con lo <i>short-term incentive plan</i> a suo tempo approvato in data 28 aprile 2022 e scaduto nel 2025. Tali beneficiari hanno diritto di ricevere fino a un ammontare massimo pari al 150% della retribuzione annua lorda (RAL) a condizione che siano raggiunti i <i>target</i> finanziari (<i>i.e.</i> , EBITDA Adjusted (peso 50%), Operating Cash

Flow (peso 25%) e Order Intake (peso 25%) indicati nel *budget* annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione. Per ogni esercizio, lo STIP viene riconosciuto al raggiungimento dei suddetti obiettivi con uno specifico *entry gate* (pari o superiore al 70%) rispetto al quale viene applicato un meccanismo di calcolo proporzionale sul singolo obiettivo fino ad un massimo del 100%. Il risultato raggiunto avrà una ricaduta proporzionale sul premio fino ad un massimo del 150%. Lo STIP assorbe l'MBO per tutta la sua durata, pertanto sino alla scadenza dello STIP ai beneficiari di quest'ultimo non sarà riconosciuto il sistema premiante MBO. Alla data della presente Relazione i beneficiari dello STIP sono l'Amministratore Delegato e tutti i DRS fatta eccezione per il *Managing Director FSD* per il quale trova applicazione l'MBO.

Statuto

indica lo statuto sociale di Ferretti, così come da ultimo modificato in data 18 maggio 2023 e disponibile sul sito *internet* della Società.

TUF

indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

PREMESSA

La Relazione è suddivisa in due sezioni:

- Sezione I (sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea) illustra in modo chiaro e comprensibile:
 - (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 2026 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale; e
 - (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione, nonché la durata della medesima.
- Sezione II (sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea) illustra in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - (a) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; e
 - (b) analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti all'esercizio 2025 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2025, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio 2025.

La Relazione contiene, altresì, in allegato, ai sensi dell'articolo 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, una indicazione delle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dai componenti del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 31 marzo 2026 su proposta del Comitato per la Remunerazione. Essa è redatta in conformità alla normativa vigente e applicabile e, in particolare, all'articolo 123-*ter* del TUF, nonché all'articolo 84-*quater* e all'Allegato 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

La Politica sulla Remunerazione, descritta nella Sezione I della Relazione e in sostanziale continuità con la Politica sulla Remunerazione 2025, è stata definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce (salvo ove diversamente specificato), ed è stata, altresì, adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC in quanto nella relativa definizione è stato coinvolto il Comitato per la Remunerazione, per tale occasione, composto esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti senza quindi la partecipazione alla riunione del consigliere esecutivo.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, entro il 21° (ventunesimo) giorno antecedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 – che sarà altresì chiamata a esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla Sezione I della medesima Relazione e, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente – presso la sede sociale (Via Irma Bandiera 62, Cattolica (RN)), nonché sul sito *internet* della Società (all'indirizzo www.ferrettigroup.com), sezione “Governance” e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “Emarket storage” (all'indirizzo www.emarketstorage.it).

** * **

Risultati del voto dell'Assemblea sulla relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024

L'Assemblea del 13 maggio 2025 ha (i) approvato, con voto vincolante, la Sezione Prima della relazione in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 (i.e., la Politica sulla Remunerazione 2025); ed (ii) espresso voto consultivo sulla Sezione Seconda della relazione in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 (i.e., relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024).

La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, per entrambe le votazioni, al 69,661% dei diritti di voto complessivamente rappresentati in Assemblea. Tale percentuale dei voti favorevoli è elevata e dimostra il sostanziale gradimento dei soci sulla struttura, sui principi e sui livelli retributivi previsti dalla Politica sulla Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti da Ferretti nel corso dell'esercizio 2024, confermando l'impegno di Ferretti nel perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* della Società.

Non si sono, inoltre, registrate indicazioni provenienti dagli azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

** * **

Executive summary

La Politica sulla Remunerazione si pone quale obiettivo primario quello di garantire un contributo tangibile alla strategia aziendale e alla sostenibilità del Gruppo, tenendo in considerazione gli indirizzi strategici nel medio-lungo termine, al fine di assicurare *attraction* e *retention* di tutti i ruoli chiave che presentano caratteristiche e competenze idonee a garantire la creazione di valore per tutti gli *stakeholder*.

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica sulla Remunerazione.

	FINALITA'	MODALITA' DI FUNZIONAMENTO	BENEFICIARI IN CARICA ALLA DATA DELLA RELAZIONE
Remunerazione fissa	Valorizzare le competenze manageriali e professionali, le esperienze e il contributo richiesto in relazione al ruolo.	Definita in relazione alle caratteristiche, responsabilità ed eventuali deleghe assegnate al ruolo e tenendo conto dei riferimenti di mercato al fine di assicurarne la competitività. Essa è modulata per attrarre, motivare e fidelizzare professionisti di talento.	Presidente Onorario Amministratori non esecutivi e il consigliere esecutivo Amministratore Delegato DRS: determinata in base alla responsabilità attribuita e alle competenze richieste dal ruolo ricoperto.
Incentivazione variabile di breve termine – short term incentive plan (STIP)	Motivare il <i>management</i> al conseguimento degli obiettivi annuali della Società, mantenendo un forte allineamento alla strategia aziendale.	È direttamente collegata al raggiungimento di obiettivi finanziari di <i>performance</i> annuali del Gruppo. È previsto inoltre un cap massimo all'incentivo (pari al 150% della retribuzione annua lorda) conseguibile (in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi alla performance massima). Lo STIP viene riconosciuto in base al raggiungimento dei suddetti obiettivi con uno specifico <i>entry gate</i> (pari o superiore al 70%) rispetto al quale viene applicato un	Presidente Onorario e consigliere esecutivo: non rientrano tra i beneficiari del piano. Amministratore Delegato: • Minimo: 0% del compenso fisso • Cap: 150% DRS (con esclusione del <i>Managing Director FSD</i>): • Minimo: 0% del compenso fisso • Cap: 150%

		<p>meccanismo di calcolo proporzionale sul singolo obiettivo fino ad un massimo del 100%. Il risultato raggiunto avrà una ricaduta proporzionale sul premio fino ad un massimo del 150%.</p> <p>Il premio monetario viene liquidato entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato del Gruppo per ciascun anno di riferimento dello STIP:</p>	
<p>Incentivazione variabile di breve termine (MBO e SIP)</p>	<p>Incentivare il conseguimento di risultati distintivi, attraverso meccanismi che premiano il raggiungimento e ancor più, il superamento, di obiettivi chiave.</p>	<p><u>MBO</u></p> <p>Il premio monetario corrisposto non può superare per l'Amministratore Delegato e i DRS più del 50% dello stipendio base; per i "Department Level Managers" il 20% della retribuzione base e per i "Business Level Managers" e i key people il 15% dello stipendio base.</p> <p>E' previsto il seguente meccanismo di entry gate basato sul raggiungimento dell'utile netto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se utile netto effettivo è < del 70% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO non è riconosciuto; - se utile netto effettivo è < del 90% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di performance assegnati, ma il peso di ogni indice chiave di performance è ridotto al 50%; - se utile netto effettivo è > del 90% dell'utile netto previsto a Budget e < del 110%, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di performance assegnati; - se utile netto effettivo è > del 110% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di performance assegnati, ma il peso di ogni indice chiave di performance 	<p><u>MBO</u></p> <p>Taluni key people della Società e il Managing Director FSD.</p> <p><u>SIP</u></p> <p>I soli DRS dell'area commerciale e personale della predetta area</p> <p><u>Premio Risultato Ferretti</u></p> <p>Tutti i dipendenti tranne i dirigenti.</p>

		<p>viene aumentato del 25%.</p> <p><u>SIP</u></p> <p>Il premio è calcolato in percentuale sulle vendite dirette (individuali) ed indirette (del <i>brand</i> del Gruppo/area di appartenenza) per il solo personale dell'area commerciale ed è parametrato in base al livello organizzativo. La durata è triennale 2025-2027.</p> <p><u>Premio Risultato Ferretti</u></p> <p>Il premio annuale è previsto dal CIA 2025-2027 (Contratto Integrativo Aziendale) che si basa su parametri produttivi (Valore della Produzione e Produttività) ed è parametrato su tutti i livelli di inquadramento per operai ed impiegati (tranne i dirigenti).</p>	
Benefit	Inclusi nel pacchetto retributivo e volti a migliorare il benessere attuale e futuro delle persone.	Includono auto, housing, assicurazioni sulla vita, piani pensione e programmi di prevenzione.	-

SEZIONE PRIMA

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Ferretti nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei membri del Collegio Sindacale. Essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo, ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti di Ferretti.

1 PROCEDURE PER LA PREDISPOSIZIONE, L'APPROVAZIONE, L'EVENTUALE REVISIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

1.1 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE NONCHÉ NELLA CORRETTA ATTUAZIONE DELLA STESSA

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione. Essi sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa vigente applicabile e della regolamentazione interna di Ferretti, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

Assemblea della Società

L'Assemblea ha le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell'articolo 11 dello Statuto;
- (ii) determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3), e 2402 del Codice Civile;
- (iii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, delibera sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della politica di remunerazione e comunque almeno ogni 3 (tre) anni o in occasione delle modifiche della politica medesima (ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF, tale delibera assembleare ha valore vincolante). Qualora l'Assemblea non approvi la politica di remunerazione sottoposta al proprio voto vincolante, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La Società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, comma 2, del Codice Civile;
- (iv) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione (ai sensi della citata disposizione normativa, tale delibera assembleare ha valore non vincolante); e
- (v) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori del Gruppo, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione;

- (ii) determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi su proposta del Comitato per la Remunerazione (e, qualora necessario, del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile;
- (iii) elabora, su proposta del Comitato per la Remunerazione e attraverso una procedura trasparente, la Politica sulla Remunerazione;
- (iv) approva la relazione sulla remunerazione ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti da sottoporre all'Assemblea; e
- (v) predispone gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori della Società e del Gruppo, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, sottoponendoli altresì all'approvazione dell'Assemblea e curandone l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di assistere il Consiglio d'Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- (i) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione;
- (ii) formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica e alla struttura della remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, insieme a proposte per l'istituzione di una procedura trasparente per lo sviluppo della politica retributiva e per il monitoraggio dell'attuazione delle decisioni prese dal Consiglio di Amministrazione;
- (iii) esaminare e approvare le proposte di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento agli obiettivi e alle finalità definite dal Consiglio di Amministrazione;
- (iv) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (v) formulare proposte per il Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione complessiva (compresi espressamente benefit, regime pensionistico e altre indennità) degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (vi) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori non esecutivi;
- (vii) supportare il Consiglio di Amministrazione nella verifica della coerenza della remunerazione corrisposta con i principi e i criteri definiti dalla politica;
- (viii) definire e approvare le indennità da corrispondere agli amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche al termine del loro incarico;
- (ix) formulare pareri o proposte al Consiglio di Amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dipendenti e collaboratori;

- (x) formulare pareri o proposte al Consiglio di Amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (xi) monitorare con cadenza annuale, o con la diversa cadenza stabilita dal Consiglio di Amministrazione, la concreta applicazione della politica, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi o degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- (xii) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica degli amministratori e del top management;
- (xiii) esaminare e/o approvare le questioni relative ai piani azionari ai sensi del capitolo 17 delle regole che disciplinano la quotazione dei titoli sullo Stock Exchange of Hong Kong Limited.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo 1.2 della Relazione.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché degli ulteriori soggetti investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

Società di revisione

La Società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione.

1.2 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione, attualmente in carica, è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2023. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione sono disciplinati dal Codice di Corporate Governance e dal regolamento del Comitato per la Remunerazione, da ultimo modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2023⁽¹⁾.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da almeno 3 (tre) amministratori, secondo quanto determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con il Codice di Corporate Governance, il regolamento del Comitato per la Remunerazione prevede, inoltre, che almeno 1 (uno) componente del Comitato per la Remunerazione possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Inoltre, secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, se il Presidente del Consiglio di Amministrazione valutato indipendente partecipa al Comitato per la Remunerazione: (i) la maggioranza dei

⁽¹⁾ Il regolamento del Comitato per la Remunerazione è disponibile sul sito *internet* della Società www.ferrettigroup.it, sezione "Governance"

componenti del Comitato per la Remunerazione è composta da altri amministratori indipendenti; e (ii) non presiede il Comitato per la Remunerazione.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto come indicato nella seguente tabella.

AMMINISTRATORE	DATA DI NOMINA	REQUISITI POSSEDUTI
Stefano Domenicali (Presidente)	18 maggio 2023	Amministratore indipendente non esecutivo
Patrick Sun	18 maggio 2023	Amministratore indipendente non esecutivo, in possesso dei requisiti di conoscenza e competenza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive
Zhu Yi	19 febbraio 2024 a seguito delle dimissioni rassegnate da Hua Fengmao	Amministratore indipendente non esecutivo
Piero Ferrari	18 maggio 2023	Amministratore non esecutivo
Tan Ning	28 febbraio 2025	Amministratore esecutivo

Pertanto, la composizione dell'attuale Comitato per la Remunerazione non rispetta pienamente le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance in quanto il consigliere Tan Ning è amministratore esecutivo, mentre tutti i membri dovrebbero essere non esecutivi.

In considerazione però del ruolo esecutivo attribuito al consigliere Tan Ning (incentrato principalmente sulla *compliance* e sul monitoraggio della gestione e delle operazioni della Società), nonché della sua capacità e professionalità, la Società ritiene che la sua presenza nel Comitato per la Remunerazione sia coerente con la funzione del predetto Comitato di perseguire una politica retributiva finalizzata al successo sostenibile della Società e, in particolare, di salvaguardare la corretta attuazione di tale politica.

All'atto della nomina in data 18 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a Patrick Sun, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

A seguito della nomina delle nuove cariche sociali con l'Assemblea convocata per il giorno 14 maggio 2026, il neo nominato Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del nuovo Comitato per la Remunerazione.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Come indicato alla Sezione I, Capitolo 1, Paragrafo 1.1, il Comitato per la Remunerazione non è l'unico soggetto coinvolto nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione. La pluralità di soggetti coinvolti, oltre a rispondere al dettato normativo, assicura la più completa trasparenza dei processi decisionali relativi alla remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e garantisce che le decisioni in materia vengano assunte in modo trasparente, informato e tempestivo dagli organi preposti, i quali, attraverso un controllo reciproco, evitano l'insorgere di conflitti di interesse.

Allo stesso modo, in conformità con quanto disposto dal Codice di Corporate Governance, al fine di evitare situazioni di conflitti di interessi, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate in via definitiva le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta

utile in funzione degli argomenti in discussione. Al riguardo, si evidenzia che nel corso delle riunioni del Comitato tenutesi nell'esercizio 2025, *Chief HR Officer* di Ferretti, Andrea Brasini, ha partecipato a una riunione del Comitato mentre l'Amministratore Delegato non ha preso parte ad alcuna riunione.

Qualora lo ritenga necessario e/o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato per la Remunerazione può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, avvalendosi del *budget* annuale del Comitato che il Consiglio di Amministrazione può stabilire.

Per maggiori informazioni relative alle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio 2025, si rinvia alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2025, messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (Via Irma Bandiera 62, Cattolica (RN)) nonché sul sito *internet* (all'indirizzo www.ferrettigroup.com), sezione "*Governance*", e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "Emarket storage" (all'indirizzo "www.emarketstorage.it"), nei termini di legge.

Nel corso del periodo compreso tra giugno 2025 e marzo 2026, il Comitato per la Remunerazione:

- (i) espresso le proprie valutazioni in merito all'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione 2025;
- (ii) analizzato i risultati di voto espressi dall'Assemblea degli azionisti dello scorso 13 maggio 2025 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel corso del 2024;
- (iii) ha definito la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione;
- (iv) ha predisposto la presente Relazione;
- (v) ha monitorato e verificato il raggiungimento degli obiettivi finanziari annuali di performance relativi all'esercizio 2025 per ciò che concerne la remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato, così come previsti nella Politica sulla Remunerazione 2025;
- (vi) ha preso parte alle discussioni in merito all'eventuale implementazione di procedure di successione del *top management* della Società.

Per l'esercizio 2026, il Comitato per la Remunerazione sarà chiamato a programmare lo svolgimento delle ulteriori attività di seguito, sommariamente, riportate:

- (i) presentazione della Relazione all'Assemblea (attività prevista per il mese di maggio 2026);
- (ii) valutazioni in merito all'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione (attività prevista per il mese di novembre 2026); e
- (iii) programmazione delle attività per il primo trimestre del 2027 (attività prevista per il mese di novembre 2026).

2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

In considerazione del fatto che la Politica di Remunerazione descritta nella presente Relazione si pone in sostanziale continuità con la Politica di Remunerazione 2025, il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti.

3 POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

3.1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in linea con le attuali e future esigenze della Società e del Gruppo e in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze.

La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo. Essa è funzionale ad attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, nonché di premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale. Non sono invece previsti obiettivi di *performance* non finanziari.

La Politica sulla Remunerazione si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* di Ferretti nel medio-lungo termine. In tale ottica, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione definiscono la Politica sulla Remunerazione in modo che vi sia un costante allineamento tra gli obiettivi di *performance* assegnati al *management* e i principali *driver* strategici della Società e del Gruppo, con particolare riferimento al perseguimento di un'efficiente integrazione del *business* a livello delle varie realtà del Gruppo e al perseguimento di una strategia di crescita sostenibile nel medio- lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione è sostanzialmente coerente e in continuità con la struttura della Politica sulla Remunerazione 2025 ed in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- (i) adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del settore in cui opera il Gruppo e delle caratteristiche dell'attività da esso concretamente svolte, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio- lungo periodo, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (ii) definizione di limiti per l'erogazione di componenti variabili
- (iii) determinazione di obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati e misurabili. Essi devono essere coerenti con gli obiettivi strategici della Società e/o del Gruppo;
- (iv) equilibrio della componente fissa e variabile, nonché adeguata ponderazione tra la componente variabile di breve e di lungo periodo;
- (v) creazione di un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscano la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali o totali degli obiettivi; e
- (vi) previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

L'assenza di una componente variabile di medio-lungo periodo (*i.e.*, Long Term Incentive Plan) a favore degli Amministratori Esecutivi e dei DRS si giustifica in considerazione del fatto che gli attuali incentivi annuali (MBO e STIP) sono già adeguati e coerenti con il piano strategico della Società e con i relativi obiettivi di successo sostenibile.

L'obiettivo della Politica sulla Remunerazione è l'armonizzazione della politica remunerativa sia a livello di Gruppo sia a livello di singole figure (ossia tra gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), mantenendo, tuttavia, nel dettaglio alcune caratteristiche distintive volte a valorizzare le competenze strategiche e a garantire la *retention* delle risorse chiave.

Nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti. In particolare, si segnala che (i) i dipendenti di Ferretti sono soggetti al CCNL di settore ed al contratto dei dirigenti industria; (ii) Ferretti monitora costantemente il livello di remunerazione previsto per i dipendenti della Società e delle principali Società del Gruppo al fine di garantire un'efficace politica di attrattività e di *retention*; (iii) nell'ambito dei piani di incentivazione a breve termine è previsto che tra i beneficiari rientrino non solo gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ma anche dipendenti della Società e del Gruppo con funzioni manageriali e rilevanti per la crescita e la sostenibilità del business del Gruppo (le c.d. figure manageriali o *key people*); (iv) è previsto che parte significativa dei dipendenti della Società e delle principali società controllate del Gruppo rientrino nei piani di incentivazione a breve termine secondo indicatori di *performance* analoghi a quelli utilizzati per la valutazione degli Amministratori Esecutivi, dei Dirigenti con responsabilità Strategiche. Per maggiori informazioni si rinvia alla Sezione I, Capitolo 9 della presente Relazione.

3.2 DURATA

La Politica sulla Remunerazione ha durata pari a 1 (uno) anno e comunque fino all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci di una nuova politica sulla remunerazione.

3.3 DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Nel presente Paragrafo è riportata la descrizione della Politica sulla Remunerazione definita dalla Società con specifico riferimento alle seguenti figure: (i) membri del Consiglio di Amministrazione, suddivisi in:

- (ii) Amministratori non esecutivi;
- (iii) Amministratori Esecutivi;
- (iv) membri del Collegio Sindacale; e
- (v) Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Fermo restando la predetta armonizzazione della struttura della remunerazione, sia a livello di Gruppo sia a livello di singole figure, la Società ritiene comunque opportuno mantenere alcune differenze nella determinazione delle singole componenti della remunerazione, per meglio adeguare le stesse al livello di competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati.

(i) Membri del Consiglio di Amministrazione

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica sulla Remunerazione.

Per tutti gli amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli amministratori a favore della Società.

Non è previsto alcun ulteriore compenso per la partecipazione ai comitati endo-consiliari.

L'assemblea convocata per il giorno 14 maggio 2026 provvederà a determinare il compenso annuo lordo complessivo per il nuovo Consiglio di Amministrazione (ivi incluso, se del caso, il compenso spettante agli amministratori investiti di particolari cariche). A seguito della nomina, il Consiglio di Amministrazione provvederà quindi a ripartire detto compenso annuo lordo tra i membri del Consiglio di Amministrazione e, se non vi ha provveduto l'Assemblea, ad attribuire, se del caso, un ulteriore compenso per gli amministratori investiti di particolari cariche.

a. Amministratori non esecutivi

Agli amministratori non esecutivi, siano essi o meno amministratori indipendenti, ivi incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente Onorario, è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

L'Assemblea del 18 maggio 2023, in sede di nomina dell'organo amministrativo, ha deliberato, su proposta dell'azionista Ferretti International Holding S.p.A., di attribuire a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo netto complessivo di Euro 40.000,00. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Jiang Kui, in data 29 agosto 2024, ha rinunciato alla corresponsione del proprio compenso per tutta la durata del mandato. Si ricorda che Jiang Kui ha rassegnato le dimissioni in data 29 agosto 2025.

La predetta remunerazione di tali amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società.

b. Amministratori Esecutivi

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è adeguatamente bilanciata al fine di contribuire efficacemente alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

In particolare, la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato si compone di:

- una componente fissa: tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dall'Amministratore Delegato. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito e della capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo;
- una componente variabile di breve termine: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare l'Amministratore Delegato a operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti e degli altri *stakeholder*. Tale componente è conseguibile a fronte di, nonché in proporzione a, il raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale.
- fringe benefit: consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

Con riguardo alla struttura retributiva del consigliere esecutivo la stessa si compone della medesima componente fissa spettante a ciascun amministratore non esecutivo determinata dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile.

Ferme le determinazioni che potranno essere assunte, per quanto di competenza, dagli organi sociali in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione complessiva per la figura dell'Amministratore Delegato e del consigliere esecutivo dovrà comunque essere determinata nel rispetto di quanto previsto dalla presente Politica sulla Remunerazione.

Per la descrizione della componente fissa e della componente variabile di breve termine degli Amministratori Esecutivi si rinvia alla successiva Sezione I, Capitolo 3, Paragrafo 3.4 (i) della presente Relazione.

Per la descrizione dei *fringe benefit* attribuiti agli Amministratori Esecutivi, si rinvia alla Sezione I, Capitolo 4 della presente Relazione.

(ii) Membri del Collegio Sindacale

Ai membri effettivi del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2402 del Codice Civile, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

La remunerazione dei sindaci effettivi e del presidente del Collegio Sindacale è in ogni caso commisurata alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell’impresa.

L’Assemblea del 13 giugno 2023, in sede di nomina dell’organo di controllo, ha deliberato di determinare in Euro 30.000,00 lordi annui il compenso di ciascun sindaco effettivo e in Euro 40.000,00 il compenso del Presidente del Collegio Sindacale.

L’assemblea convocata per il giorno 14 maggio 2026 provvederà a deliberare il compenso per il periodo 2026-2028.

(iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare maggiormente la *management* sui risultati aziendali di breve periodo e sulla creazione del valore.

La Società ha, pertanto, adottato una politica tesa al raggiungimento di questi obiettivi anche attraverso l’implementazione di componenti variabili del sistema di remunerazione, avente anche una funzione di attrattività e di *retention*, in linea con le esigenze di crescita e di internalizzazione della Società e del Gruppo.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- una componente fissa: sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari che condizionano l’erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l’altro, al fine di incentivare l’assunzione di comportamenti coerenti con la strategia aziendale. La componente fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rimane comunque commisurata a livello individuale a: (a) la responsabilità e il livello di contributo al *business* da parte di ciascuno e (b) le competenze strategiche individuali;
- una componente variabile di breve termine (STIP/MBO);
- fringe benefit: consistono nell’erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente nei singoli stati.

Per la descrizione della componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia alla Sezione I, Capitolo 3, Paragrafo 3.4 (ii) della presente Relazione.

Per la descrizione dei *fringe benefit* attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia alla Sezione I, Capitolo 4 della presente Relazione.

3.4 RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

(i) Amministratori Esecutivi

Amministratore Delegato

La remunerazione complessiva annua lorda dell’Amministratore Delegato è determinata come segue.

COMPONENTE	DESCRIZIONE OBIETTIVI DI GRUPPO E CLAUSOLE APPLICABILI
Componente fissa	Componente fissa annua (la “ Componente Fissa Annuale AD ”).
Componente variabile a breve termine (STIP)	Componente variabile a breve termine di importo massimo pari al 150% della Componente Fissa Annuale AD (la “ Componente Variabile A Breve AD ”) legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e degli obiettivi qualitativi di seguito descritti. Obiettivi quantitativi: la Componente Variabile A Breve AD è erogabile a condizione che siano raggiunti i target finanziari (i.e., EBITDA Adjusted (peso 50%), Operating Cash Flow (peso 25%) e Order Intake (peso 25%)) indicati nel <i>budget</i> annuale

	<p>approvato dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Per ogni esercizio, lo STIP viene riconosciuto al raggiungimento dei suddetti obiettivi con uno specifico <i>entry gate</i> (pari o superiore al 70%) rispetto al quale viene applicato un meccanismo di calcolo proporzionale sul singolo obiettivo fino a un massimo del 100%. Il risultato raggiunto avrà una ricaduta proporzionale sul premio fino ad un massimo del 150%.</p>
	<p>Erogazione: entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.</p>
	<p>Clausola di claw-back: non è previsto alcun obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.</p>
Componente variabile a medio-lungo termine	<p>Non è prevista a favore dell'Amministratore Delegato alcuna componente variabile a medio-lungo termine in considerazione del fatto che gli attuali incentivi annuali (STIP) sono già adeguati e coerenti con il piano strategico della Società e con i relativi obiettivi di successo sostenibile.</p>

Consigliere esecutivo

La remunerazione complessiva annua lorda del consigliere esecutivo è determinata come segue.

COMPONENTE	DESCRIZIONE OBIETTIVI DI GRUPPO E CLAUSOLE APPLICABILI
Componente fissa	Componente fissa annua pari all'emolumento spettante a ciascun amministratore non esecutivo come determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile (la " Componente Fissa Annuale CE ").
Componente variabile a breve termine	Non è prevista a favore del consigliere esecutivo alcuna componente variabile a breve termine.
Componente variabile a medio-lungo termine	Non è prevista a favore del consigliere esecutivo alcuna componente variabile a medio-lungo termine.

(ii) **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta da una componente variabile di breve termine come di seguito dettagliato.

La componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipende dal livello di contributo ai risultati della Società e/o dal livello di significatività delle sfide gestite nell'ambito del *business* di competenza o del Gruppo in generale.

Di seguito si riportano i principi e le modalità in forza dei quali viene determinata la componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

	DRS (fatta eccezione per il Managing Director FSD)
Componente variabile di breve termine (STIP)	<p>Componente variabile a breve termine di importo massimo pari al 150% della componente fissa annuale per tali figure (la "Componente Variabile A Breve DRS") legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi di seguito descritti.</p> <p>Obiettivi quantitativi: la Componente Variabile A Breve DRS è erogabile a condizione che siano raggiunti i target finanziari (i.e., EBITDA Adjusted (peso 50%), Operating Cash Flow (peso 25%) e Order Intake (peso 25%)) indicati nel <i>budget</i> annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Per ogni esercizio, lo STIP viene riconosciuto in base al raggiungimento dei suddetti obiettivi con uno specifico <i>entry gate</i> (pari o superiore al 70%) rispetto al quale viene applicato un meccanismo di calcolo proporzionale sul singolo obiettivo fino a un massimo del 100%. Il risultato raggiunto avrà una ricaduta</p>

	proporzionale sul premio fino ad un massimo del 150%.
	Erogazione: entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato, a seguito di una delibera del Consiglio di Amministrazione.
	Clausola di claw-back: non è previsto per i DRS l'obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.

Managing Director FSD	
Componente variabile di breve termine (MBO)	<p>Componente variabile a breve termine di importo massimo pari per l'Amministratore Delegato e i DRS non più del 50% dello stipendio base; per i "Department Level Managers" non oltre il 20% della retribuzione base e per i "Business Level Managers" e i key employees non oltre il 15% dello stipendio base.</p> <p>Poiché lo STIP assorbe l'MBO per tutta la sua durata, alla data della presente Relazione, l'MBO trova applicazione con riguardo ai DRS esclusivamente nei confronti del Managing Director FSD il quale non rientra tra i beneficiari dello STIP (la "Componente Variabile A Breve Managing Director FSD").</p> <p>La Componente Variabile A Breve Managing Director FSD è legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi di seguito descritti.</p> <p>Obiettivi quantitativi: obiettivi aziendali, di reparto e personali, in particolare (i) gli indici chiave di performance aziendali riguardano obiettivi finanziari e di performance assegnati sulla base del budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione; (ii) gli indici chiave di performance dipartimentali sono assegnati dal direttore di un dipartimento e scelti tra gli obiettivi finanziari e di performance individuati dal <i>Chief Financial Officer/Chief Human Resources & Organization Officer</i> secondo la relativa area di business; (iii) gli indici chiave di performance personali sono assegnati dal direttore di un reparto con l'obiettivo di migliorare le capacità manageriali dell'assegnatario.</p> <p>L'MBO prevede il seguente meccanismo di <i>entry gate</i> basato sul raggiungimento dell'utile netto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se utile netto effettivo è < del 70% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO non è riconosciuto; - se utile netto effettivo è < del 90% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di <i>performance</i> assegnati, ma il peso di ogni indice chiave di performance è ridotto al 50%; - se utile netto effettivo è > del 90% dell'utile netto previsto a Budget e < del 110%, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di <i>performance</i> assegnati; - se utile netto effettivo è > del 110% dell'utile netto previsto a Budget, l'MBO è calcolato in base al peso degli indici chiave di <i>performance</i> assegnati, ma il peso di ogni indice chiave di performance viene aumentato del 25%. <p>Erogazione: entro 3 (tre) mesi dalla data di chiusura del bilancio d'esercizio di Ferretti.</p> <p>L'approvazione finale di ogni schema MBO – predisposto con l'ausilio del dipartimento HR – spetta all'Amministratore Delegato.</p> <p>Clausola di claw-back: non è previsto per i DRS l'obbligo di restituzione alla Società delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.</p>

PDR (Premio di Risultato Ferretti) e SIP (Sales Incentive Plan)

Il PDR indica il premio annuale previsto dal CIA (Contratto Integrativo Aziendale) 2022-2024 e rinnovato per il triennio 2025-2027 che si basa su parametri produttivi (Valore della Produzione e Produttività) ed è parametrato su tutti i livelli di inquadramento tranne i dirigenti.

Il SIP indica il premio calcolato in percentuale sulle vendite dirette (individuali) ed indirette (del *brand* del Gruppo/area di appartenenza) per il solo personale dell'area commerciale ed è parametrato in base al livello organizzativo. La durata prevista originariamente era triennale (2023-2025) ed è stata prorogata sino al 2027.

4 POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (*FRINGE BENEFIT*)

Agli amministratori non esecutivi (ivi incluso il Presidente Onorario) ed ai membri del Collegio Sindacale non sono assegnati benefici non monetari, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica (*D&O*).

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è costituito, per quanto riguarda i benefici non monetari, da copertura assicurativa *D&O*, da copertura assicurativa in caso di morte o infortunio, da polizza sanitaria e dall'assegnazione di un'auto aziendale, di un PC (portatile e non) e di un telefono cellulare. L'Amministratore Delegato ha altresì il diritto di utilizzare un appartamento in Milano, il cui canone di locazione e le relative spese sono a carico della Società e una barca, nel rispetto delle necessità di *marketing* della Società e per partecipare ad eventi sociali. Egli ha altresì diritto di beneficiare di uno sconto da determinarsi a cura del Consiglio di Amministrazione per acquistare uno *yacht* di un *brand* appartenente al Gruppo.

Il pacchetto retributivo del consigliere esecutivo è costituito, per quanto riguarda i benefici non monetari, da copertura assicurativa *D&O*, da copertura assicurativa in caso di morte o infortunio, da polizza sanitaria e dall'assegnazione di un'auto aziendale, di un PC (portatile e non) e di un telefono cellulare. Alla data della presente Relazione, il consigliere esecutivo Tan Ning ha altresì il diritto di utilizzare un appartamento in Milano, il cui canone di locazione e le relative spese sono a carico della Società.

Il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituito, per quanto riguarda i benefici non monetari, da copertura assicurativa *D&O* e dall'assegnazione di un'auto aziendale, di un PC (portatile e non) e di un telefono cellulare. Alla data della presente Relazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Hao Qinggui ha altresì il diritto di utilizzare un appartamento in Milano, il cui canone di locazione e le relative spese sono a carico della Società.

Il riconoscimento dei benefici non monetari nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (e.g., copertura assicurativa *D&O*, copertura assicurativa in caso di morte o infortunio, polizza sanitaria e assegnazione di un'auto aziendale, un telefono cellulare, personal computer e tablet, nonché per taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche *housing allowance*) è effettuato in conformità alla prassi di mercato.

5 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Non sono di norma previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quelli eventualmente definiti da specifici contratti nazionali di lavoro e dalla normativa di legge vigente in materia.

La Società può stipulare - e in alcuni casi ha stipulato - con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi di non concorrenza che prevedono (i) una durata massima di un anno e (ii) ulteriori disposizioni in linea con la *best practice* di mercato.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e i suoi amministratori che prevedano la cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

È intenzione della Società stipulare accordi con gli Amministratori Esecutivi e/o DRS che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo al verificarsi di determinati eventi, sulla base di criteri che saranno in linea con i *benchmark* di riferimento in materia, fermi restando gli obblighi di legge.

Si precisa, per completezza, che ai sensi del Directorship Agreement Galassi 2023 (in essere alla data della presente Relazione) nel caso in cui l'Amministratore Delegato sia "Bad Leaver", lo stesso avrà diritto di

ricevere il compenso fisso maturato e qualsiasi importo residuo dei *bonus* in denaro, qualsiasi premio nell'ambito dello STIP e dell'LTIP (nonché qualsiasi altro beneficio previsto), senza avere diritto ad altre indennità e/o altri compensi differiti, mentre nel caso in cui sia “Good Leaver” avrà anche il diritto di ricevere un'indennità pari al doppio del corrispettivo complessivo pagato (inclusi il corrispettivo fisso, il valore dello STIP e il valore del LTIP) nei 12 mesi precedenti la data di cessazione dalla carica.

Il Directorship Agreement Galassi 2023 prevede, inoltre, un obbligo di non concorrenza a carico dell'Amministratore Delegato Alberto Galassi della durata di un anno dalla cessazione dalla carica con una penale a carico di quest'ultimo nel caso di violazione del predetto obbligo pari al 40% dell'emolumento fisso ad esso spettante. Al riguardo la Società corrisponde ad Alberto Galassi un importo lordo annuo di Euro 530.400 quale corrispettivo per il predetto obbligo di non concorrenza.

6 MECCANISMI DI CLAW BACK / MALUS

I sistemi incentivanti di breve termine (MBO, STIP e SIP) non prevedono meccanismi di *claw back/malus*, contrariamente a quanto indicato nella raccomandazione 31, lett. C) del Codice di Corporate Governance.

7 COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE

Per maggiori informazioni in merito alle coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche si rinvia alla Sezione I, Capitolo 4 della presente Relazione.

8 FORME DI RETRIBUZIONE STRAORDINARIA

I competenti organi sociali possono valutare e approvare erogazioni monetarie, attraverso *bonus* e corresponsioni *una tantum* di natura discrezionale, collegate a operazioni straordinarie di particolare significato strategico (ad esempio, il completamento di operazioni di M&A, di finanza straordinaria, di riorganizzazione rilevanti per la Società e/o il Gruppo) e/o a *performance* straordinarie connesse al raggiungimento di obiettivi di significatività tale da incidere positivamente e in maniera sostanziale sulla situazione economica, patrimoniale, finanziaria e/o reddituale della Società e/o del Gruppo e non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine.

In caso di erogazione di retribuzioni straordinarie ai sensi del presente Paragrafo 8, troveranno applicazione, se del caso, le previsioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC in materia di “operazioni con parti correlate”.

9 LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E I DIPENDENTI

La Politica sulla Remunerazione si compone di strumenti e logiche applicabili a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita del Gruppo e al rafforzamento dei suoi interessi e obiettivi a lungo termine tra i quali vi è la sostenibilità. Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione. Ferretti si impegna ad offrire un equo livello retributivo che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, assicurando l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità.

Il pacchetto retributivo offerto alla generalità dei dipendenti include un'ampia offerta di *benefit*, che includono assicurazioni sulla vita, piani pensione e programmi di prevenzione volti a migliorare il benessere delle persone. I *benefit* sono legati alla categoria professionale di appartenenza, prescindono quindi dalla tipologia di contratto (tempo determinato, indeterminato; tempo pieno, part time).

Oltre il 78% della popolazione eleggibile, composta da Dirigenti, Quadri e Impiegati Direttivi, beneficia di una remunerazione che si compone di una componente fissa, valorizzata secondo i criteri sopra menzionati, e di una componente variabile (MBO), volta a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di natura

economico-finanziaria aziendali, di reparto e personali. Ferretti assicura inoltre: a) un ambiente di lavoro sicuro, equo, inclusivo, funzionale e piacevole, favorendo lo scambio e la collaborazione e rispettando fondamentali criteri di salute e sicurezza; b) modalità di lavoro che facilitano una collaborazione efficace ed efficiente, facendo leva su spazi e tecnologie *smart*, permettendo maggior vicinanza a livello globale e assicurando continuo apporto di valore per l'azienda e gli individui; c) la possibilità concreta di orientare il proprio sviluppo individuale e professionale, grazie ad una valutazione della *performance* periodica e strutturata.

Ferretti ha intrapreso nell'ultimo quinquennio un programma di *retention* (mediante sottoscrizione di patti di non concorrenza) per le aree *sales* e *engineering*, volto a salvaguardare il *know how* ed i propri talenti formati e sviluppati internamente.

Ferretti è focalizzata, tra l'altro, a promuovere i principi di diversità, equità inclusione rispetto ai quali la Società ha assunto obiettivi specifici legati alla valorizzazione delle persone, al ridisegno delle modalità di lavoro inclusive e all'incoraggiamento delle molteplicità.

Ferretti ha istituito e finanziato, inoltre, programmi formativi per garantire il passaggio generazionale per i dipendenti *blue* e *white collars*: per i primi ha creato la scuola dei mestieri (Falegnami, copertisti, meccanici) mentre per i secondi ha finanziato e collaborato con l'Università di Bologna per il corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Nautica presso la sede di Forlì.

Ogni inserimento viene valutato rispettando e considerando le esigenze e le capacità di ogni singola persona, prevedendo le corrette postazioni di lavoro ed eventualmente modulando l'orario lavorativo. Così facendo, le risorse vengono tutelate e messe nelle condizioni di poter dare il meglio di sé.

10 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF, la Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica sulla Remunerazione. Tuttavia, i competenti organi sociali possono valutare e approvare la corresponsione di compensi che comportino deroghe temporanee rispetto alla Politica di Remunerazione.

La Società si riserva la possibilità di utilizzare lo strumento della deroga solo in circostanze eccezionali ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato dei talenti in termini di *attraction/retention*. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) necessità di favorire l'ingresso e la fidelizzazione di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo;
- (ii) necessità di motivare tali figure in particolari circostanze contingenti o a fronte del verificarsi di eventi straordinari che incidano in modo significativo sui risultati della Società;
- (iii) necessità di allinearsi a modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, anche di azienda/rami d'azienda), sia di carattere soggettivo (quali mutamenti nella compagine del *top management*) o ai cambiamenti significativi di scenari socio-economici o al verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le eventuali proposte di deroga temporanea alla Politica sulla Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, il quale è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione delle deroghe.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi di Politica in materia di Remunerazione, descritti nella presente Relazione, verranno evidenziate nella successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

In caso di deroghe alla Politica sulla Remunerazione ai sensi del presente Paragrafo aventi ad oggetto i compensi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche troveranno applicazione le previsioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC in materia di “operazioni con parti correlate”.

SEZIONE SECONDA

1 PARTE I – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2025

Nella prima parte della Sezione II della presente Relazione è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta ai destinatari della stessa. In particolare, vengono riportati i compensi secondo il criterio di competenza con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2025 e agli incentivi variabili, di breve termine, maturati rispetto alle *performance* consuntivate nel 2025 ed erogabili nel 2026.

Nell'esercizio 2025, i compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi, degli obiettivi e delle finalità indicati nella Politica sulla Remunerazione 2025.

In conformità a quanto previsto dall'Art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, la Società di Revisione ha correttamente verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

Ai fini della presente Sezione si segnala che:

(i) il **Consiglio di Amministrazione** in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 18 aprile 2023, fatta eccezione per i consiglieri Zhang Quan e Zhu Yi nominati per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2024 e confermati dall'Assemblea del 22 aprile 2024 (in sostituzione dei dimissionari Li Xinghao e Hua Fengmao), per il consigliere e presidente del Consiglio di Amministrazione Hao Qinggui e il consigliere Tan Ning nominati per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2025 (in sostituzione dei dimissionari Xu Xinyu e Zhang Quan) e, con riferimento a Hao Qinggui, nominato presidente in data 29 agosto 2025 a seguito delle dimissioni di Jiang Kui nominato a sua volta per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 29 agosto 2024 e confermato dall'Assemblea del 21 gennaio 2025 (in sostituzione del consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione Tan Xuguang) e per il consigliere Jin Zhao nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 29 agosto 2025 a seguito delle dimissioni di Jiang Kui. Il Consiglio di Amministrazione resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo al 2025. Sono Amministratori Esecutivi alla data della Relazione:

- Alberto Galassi, Amministratore Delegato di Ferretti;
- Tan Ning, consigliere esecutivo di Ferretti che ha sostituito il consigliere esecutivo Xu Xinyu in data 28 febbraio 2025.

(ii) il **Collegio Sindacale** in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 13 giugno 2023 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo al 2025;

(iii) i **DRS** in carica alla data della Relazione sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società individuati dall'Amministratore Delegato.

1.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea del 18 maggio 2023, nel contesto della nomina dell'organo amministrativo, ha deliberato di attribuire a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione per l'intera durata del mandato (*i.e.* fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025) un emolumento annuo netto pari a Euro 40.000,00.

In data 29 agosto 2024, Jiang Kui - nominato per cooptazione consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Ferretti in data 29 agosto 2024 e confermato dall'Assemblea in data 21 gennaio 2025 e che ha rassegnato le dimissioni in data 29 agosto 2025 - aveva rinunciato alla corresponsione del proprio compenso per tutta la durata del mandato.

Ai sensi del Contratto di Collaborazione Ferrari, al Presidente Onorario Piero Ferrari è riconosciuto quale componente fissa della propria retribuzione, un compenso aggiuntivo rispetto all'ammontare deliberato dall'Assemblea dei soci in pari data, di Euro 200.000,00 lordi annui.

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati attribuiti indennità o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro degli amministratori.

1.2 AMMINISTRATORI ESECUTIVI

In data 18 maggio 2023, nel rispetto di quanto previsto nel Directorship Agreement Galassi 2023, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato Alberto Galassi, quale componente fissa della propria retribuzione, un compenso aggiuntivo rispetto all'ammontare deliberato dall'Assemblea dei soci in pari data, di Euro 1.785.000,00 lordi annui (di cui Euro 1.254.600,00 come emolumento per la propria carica ed Euro 530.400,00 quale corrispettivo per l'obbligo di non concorrenza di cui al Directorship Agreement Galassi 2023) per l'intera durata del mandato (*i.e.* fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025).

In data 31 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, ha preso atto del raggiungimento degli obiettivi di breve termine indicati nello STIP e del conseguente diritto dei beneficiari dello STIP alla corresponsione compenso variabile a breve termine contrattualmente prevista. Il compenso variabile a breve termine, contrattualmente previsto, spettante all'Amministratore Delegato Alberto Galassi ai sensi dello STIP per l'anno 2025 è pari a Euro 2.545.767 lordi.

Ai sensi del Directorship Agreement Xu Xinyu, al consigliere esecutivo Xu Xinyu – che ha rassegnato le dimissioni in data 28 febbraio 2025 ed è stato sostituito in pari data dal consigliere esecutivo Tan Ning - è stato riconosciuto quale componente fissa della propria retribuzione, un compenso aggiuntivo rispetto all'ammontare deliberato dall'Assemblea dei soci in pari data, di Euro 120.000,00 lordi annui.

La seguente tabella illustra il livello di raggiungimento degli obiettivi di breve termine previsti per l'Amministratore Delegato per l'anno 2025 come indicato nello STIP. Si ricorda che per l'anno 2025 il pacchetto retributivo per il consigliere esecutivo Xu Xinyu non prevedeva alcuna componente variabile così come il pacchetto retributivo per il consigliere esecutivo Tan Ning che è stato nominato in sostituzione di Xu Xinyu.

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DI BREVE TERMINE 2025					
CARICA	OBIETTIVO	PESO %	RISULTATO	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO %	COMPENSO RICONOSCIUTO (IN EURO)
Amministratore Delegato (<i>Alberto Galassi</i>)	Adjusted Ebitda	50%	49,34%	95,08%	2.545.767
	Operating Cash Flow	25%	21,96%		
	Order Intake	25%	23,78%		

È di seguito riportato un riepilogo dei compensi degli Amministratori Esecutivi in carica nel 2025 (*i.e.*, Alberto Galassi e Xu Xinyu sino al 28 febbraio 2025 e Tan Ning dal 28 febbraio 2025) corrisposti con riferimento all'esercizio 2025.

RIEPILOGO DEI COMPENSI AGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI PER L'ESERCIZIO 2025					
CARICA	FISSO	VARIABILE DI BREVE PERIODO	VARIABILE DI MEDIO-LUNGOPERIODO	ALTRO	TOTALE
DATI IN EURO					
Amministratore Delegato (<i>Alberto Galassi</i>)	1.855.175,52	2.545.767	-	-	4.400.942,52

Consigliere esecutivo(*) <i>(Xu Xinyu)</i>	16.970,41	-	-	20.000	36.970,41
Consigliere esecutivo(**) <i>(Tan Ning)</i>	54.030	-	-	-	54.030
TOTALE	1.926.175,93	2.545.767	-	20.000	4.491.942,93
VALORI PERCENTUALI (***)					
Amministratore Delegato <i>(Alberto Galassi)</i>	42,15%	57,85%	-	0%	100%
Consigliere esecutivo(*) <i>(Xu Xinyu)</i>	45,90%	-	-	54,10%	100%
Consigliere esecutivo(**) <i>(Tan Ning)</i>	100%	-	-	0%	100%

(*) Sino alla data del 28 febbraio 2025.

(**) A decorrere dalla data del 28 febbraio 2025.

(***) La proporzione è calcolata a partire dal dettaglio delle voci retributive riportato in Tabella 1. Sezione II. Si definiscono componenti fisse: compensi per la carica, compensi per partecipazione a comitati, benefici non monetari, altri compensi; come componenti variabili di breve termine: partecipazione agli utili, bonus ed incentivi.

1.3 DIRETTORI GENERALI

La Società non ha nominato Direttori Generali.

1.4 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono tempo per tempo individuati dall'Amministratore Delegato.

Non vi sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito compensi complessivi nel corso dell'esercizio maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione o di controllo.

Con riferimento a coloro che sono stati Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2025, anche per parte dell'esercizio, sono stati corrisposti i seguenti compensi: (i) la retribuzione fissa come dipendenti del Gruppo; (ii) la remunerazione variabile di breve termine; (iii) altri benefici di natura non monetaria (e.g. auto aziendale, *housing, meal, insurance*).

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati attribuiti indennità o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatta eccezione per l'importo corrisposto a un Dirigente con Responsabilità Strategiche in concomitanza con la risoluzione consensuale del relativo rapporto.

1.5 COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea del 13 giugno 2023, in sede di nomina dell'organo di controllo, ha deliberato di determinare in Euro 30.000,00 lordi annui il compenso di ciascun sindaco effettivo e in Euro 40.000,00 lordi annui il

compenso del Presidente del Collegio Sindacale, confermando sostanzialmente le remunerazioni applicabili ai componenti dell'organo di controllo in carica nel precedente mandato.

1.6 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025

Nel corso dell'esercizio 2025 non si sono verificati casi di applicazione di deroghe alla Politica sulla Remunerazione 2025.

1.7 INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

Nell'esercizio 2025, la Società non ha fatto applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (e.g., "malus" e/o "claw-back").

1.8 INFORMAZIONI DI CONFRONTO

La seguente tabella fornisce informazioni di confronto, per gli ultimi 2 (due) esercizi, tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla Sezione Seconda della Relazione sono fornite nominativamente (*i.e.*, gli Amministratori Esecutivi in essere nel 2025 e quindi Alberto Galassi e Xu Xinyu sino al 28 febbraio 2025 e Tan Ning dalla data del 28 febbraio 2025);
- (ii) dei risultati della Società e del Gruppo;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella Sezione Seconda della Relazione (*i.e.*, gli Amministratori Esecutivi).

INFORMAZIONI DI CONFRONTO – VARIAZIONE ANNUALE		
	ESERCIZIO 2024	ESERCIZIO 2025
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI (EURO)		
Amministratore Delegato <i>(Alberto Galassi)</i>	3.736.654,77	4.400.942,52
Consigliere esecutivo(*) <i>(Xu Xinyu)</i>	197.838,43	36.970,41
Consigliere esecutivo(**) <i>(Tan Ning)</i>	0	54.030
RISULTATI DEL GRUPPO (EURO)		
Ricavi netti nuovo ⁽²⁾	1.173.349.000	1.231.714.000
EBITDA adjusted ⁽³⁾	190.009.000	202.757.000

⁽²⁾I Ricavi netti nuovo sono quelli risultanti dalla Relazione al Bilancio Consolidato.

⁽³⁾ EBITDA adjusted è quello risultante dalla Relazione al Bilancio Consolidato.

REMUNERAZIONE MEDIA SU BASE EQUIVALENTE DEI DIPENDENTI A TEMPO PIENO ⁽⁴⁾ (EURO)		
Dipendenti della Società	41.233,16	41.553,69
Dipendenti del Gruppo	41.305,10	41.782,77

(*) Sino alla data del 28 febbraio 2025.

(**) A decorrere dalla data del 28 febbraio 2025

1.9 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEL 13 MAGGIO 2025 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, nella definizione della Politica sulla Remunerazione, hanno tenuto conto degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Sezione Seconda della relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 (voti favorevoli pari al 66,806% dei diritti di voto complessivamente rappresentati in Assemblea) che hanno confermato un significativo gradimento dei soci sui compensi corrisposti dalla Società ad amministratori, componenti del Collegio Sindacale e Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso dell'esercizio 2024.

* * *

Le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2025, in conformità con la Politica sulla Remunerazione 2025. Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

⁽⁴⁾ La remunerazione media su base equivalente dei dipendenti a tempo pieno è stata calcolata considerando il rapporto tra il Costo del lavoro ed il numero medio dei dipendenti indicati nella Relazione Finanziaria Annuale.

PARTE II –RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Jiang Kui	Presidente cessato	01.01.2025 – 28.08.2025	Approv. bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hao Qinggui	Presidente	28.02.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				21.612	-	-	-	-	-	21.612	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁵ I benefici non monetari possono includere: autovettura, abitazione, barca.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecipazione ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Subtotale				21.612	-	-	-	-	-	21.612	-	-
Alberto Galassi⁶	Amministratore Delegato	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.855.175,52	-	2.545.767,00	-	250.594,44	-	4.651.536,96	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				1.855.175,52	-	2.545.767,00	-	250.594,44	-	4.651.536,96	-	-
Xu Xinyu⁷	Consigliere esecutivo cessato	01.01.2025 – 27.02.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			16.970,41	-	-	-	5.209,55	20.000,00	42.179,96	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁶ **Alberto Galassi** – Amministratore Delegato: l'importo comprende: (i) il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea dei soci per la carica di amministratore e il compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore Delegato nonché il compenso fisso ad esso spettante ai sensi del Directorship Agreement Galassi 2023, (ii) il compenso variabile quantitativo di breve termine per l'esercizio 2025, e (iii) il valore dei *fringe benefit*.

⁷ **Xu Xinyu** – Consigliere esecutivo: l'importo comprende: (i) il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea dei soci per la carica di amministratore nonché il compenso fisso ad esso spettante ai sensi del Directorship Agreement Xu Xinyu; e (ii) il valore dei *fringe benefit*.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Subtotale				16.970,41	-	-	-	5.209,55	20.000,00	42.179,96	-	-
Tan Ning	Consigliere esecutivo	28.02.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			54.030,00	-	-	-	-	-	54.030,00	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				54.030,00	-	-	-	-	-	54.030,00	-	-
Piero Ferrari⁸	Presidente Onorario	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			70.175,52	-	-	-	-	200.000,00	270.175,52	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				70.175,52	-	-	-	-	200.000,00	270.175,52	-	-

⁸ **Piero Ferrari** – Presidente Onorario: l'importo comprende: (i) il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea dei soci per la carica di amministratore nonché il compenso fisso ad esso spettante ai sensi del Contratto di Collaborazione Ferrari.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Zhang Quan	Amministratore cessato	01.01.2025 – 27.02.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			9.523,84	-	-	-	-	-	9.523,84	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotale			9.523,84	-	-	-	-	-	9.523,84	-	-
Jin Zhao	Amministratore	29.08.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			19.047,68	-	-	-	-	-	19.047,68	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotale			19.047,68	-	-	-	-	-	19.047,68	-	-
Zhu Yi	Amministratore	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			57.143,04	-	-	-	-	-	57.143,04	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				57.143,04	-	-	-	-	-	57.143,04	-	-
Stefano Domenicali	Amministratore	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				64.379,28	-	-	-	-	-	64.379,28	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				64.379,28	-	-	-	-	-	64.379,28	-	-
Patrick Sun	Amministratore	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				57.143,04	-	-	-	-	-	57.143,04	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				57.143,04	-	-	-	-	-	57.143,04	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecipazione ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Jiang Lan	Amministratore	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			57.143,04	-	-	-	-	-	57.143,04	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotale			57.143,04	-	-	-	-	-	57.143,04	-	-
Luigi Capitani	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
	Compensi da controllate e collegate			21.817,00	-	-	-	-	-	21.817,00	-	-
	Subtotale			61.817,00	-	-	-	-	-	61.817,00	-	-
Luca Nicodemi	Sindaco effettivo	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecip. ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Giuseppina Manzo	Sindaco effettivo	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Tiziana Vallone	Sindaco Supplente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (in Euro)	Compensi per la partecipazione ai comitati (in Euro)	Compensi variabili non equity (in Euro)		Benefici non monetari ⁵ (in Euro)	Altri compensi (in Euro)	Totale (in Euro)	Fair Value dei compensi equity (in Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (in Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Federica Marone	Sindaco supplente	01.01.2025 – 31.12.2025	Approv. bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
DRS		2025	Tempo indeterminato									
Compensi da società che redige il bilancio				2.071.707,98	-	1.398.199,10	-	81.391,33	-	3.551.298,41	-	174.078,72
Compensi da controllate e collegate				48.680,75	-	-	-	-	-	48.680,75	-	-
Subtotale				2.120.388,73	-	1.398.199,10	-	81.391,33	-	3.599.979,16	-	174.078,72
Totale				4.524.549,10	-	3.943.966,10	-	337.195,32	220.000,00	9.025.710,52	-	174.078,72

Tabella 3 B

Piani di incentivazione monetari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Periodo di differimento	Bonus di anni precedenti			
			Erogabile/Erogato	Differito		Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	Altri Bonus
Alberto Galassi	Amministratore Delegato	STIP							
	Compensi nella società che redige il bilancio		-	2.545.767,00	2026	-	1.881.479,25	-	-
	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
	Subtotale		-	2.545.767,00	2026	-	1.881.479,25	-	-
	DRS	STIP o MBO / SIP / Premio Risultato Ferretti							
	Compensi da Società che redige il bilancio		26.278,08	1.371.921,02	2026	63.571,27	1.187.450,76	-	-
	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
	Subtotale		26.278,08	1.371.921,02	2026	63.571,27	1.187.450,76	-	-
	Totale		26.278,08	3.917.688,02		63.571,27	3.068.930,01		

PARTE III – PARTECIPAZIONI DETENUTE

Tabella 1

Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per quanto a conoscenza dell'Emittente.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° di azioni possedute al 31.12.2024	N° di azioni acquistate/assegnate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31.12.2025
Jiang Kui	Presidente del Consiglio di Amministrazione cessato	-	-	-	-	-
Hao Qinggui	Presidente	-	-	-	-	-
Alberto Galassi	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
Xu Xinyu	Consigliere esecutivo cessato	-	-	-	-	-
Tan Ning	Consigliere esecutivo	-	-	-	-	-
Piero Ferrari	Amministratore e Presidente Onorario	Ferretti S.p.A.	15.441.768 ⁹	239.215	-	15.680.983 ¹⁰
Zhang Quan	Amministratore cessato	-	-	-	-	-
Jin Zhao	Amministratore	-	-	-	-	-
Zhu Yi	Amministratore	-	-	-	-	-
Stefano Domenicali	Amministratore	-	-	-	-	-
Patrick Sun	Amministratore	-	-	-	-	-
Lan Jiang	Amministratore	-	-	-	-	-
Luigi Capitani	Presidente del Collegio Sindacale	-	-	-	-	-

⁹ Le azioni ivi indicate sono interamente detenute da Piero Ferrari indirettamente, tramite Kheope S.A., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Piero Ferrari.

¹⁰ N. 15.441.768 azioni sono detenute da Piero Ferrari indirettamente, tramite Kheope S.A., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Piero Ferrari. N. 239.215 sono detenute direttamente da Piero Ferrari.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° di azioni possedute al 31.12.2024	N° di azioni acquistate/assegnate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31.12.2025
Giuseppina Manzo	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
Luca Nicodemi	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
Tiziana Vallone	Sindaco supplente	-	-	-	-	-
Federica Marone	Sindaco supplente	-	-	-	-	-
DRS	-	Ferretti S.p.A.	363.800	-	22.450	341.350

** * **

Milano, 31 marzo 2026

Ferretti S.p.A.

Per il Consiglio di Amministrazione

Alberto Galassi

(Amministratore Delegato)