

SANLORENZO

Sanlorenzo S.p.A.

Sede legale in via Armezzone 3, Ameglia (SP) – Capitale sociale Euro 35.653.938 interamente versato
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona 00142240464
www.sanlorenzoyacht.com

Sistema di amministrazione e controllo tradizionale

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

Approvata dal consiglio di amministrazione del 9 marzo 2026

INDICE

PREMESSA	4
SEZIONE I.....	5
(a) POLITICA DELLA SOCIETÀ, DURATA, PROCEDURE UTILIZZATE, FINALITÀ PERSEGUITE E RAPPORTI CON LA PRECEDENTE POLITICA.....	5
(b) ELEMENTI DELLA POLITICA	9
(c) ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA, CON SPECIFICAZIONI DEI RISPETTIVI RUOLI, NONCHÉ ORGANI O SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA. RUOLO E FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONI	9
1) Consiglio di amministrazione	10
2) Comitato Remunerazioni	10
3) Comitato OPC.....	11
4) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.....	11
5) Assemblea.....	11
6) Collegio sindacale.....	12
(d) REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI: ORGANI SOCIALI COMPETENTI	14
(e) PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI ENTITÀ E BILANCIAMENTO FRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE E IN MATERIA DI REMUNERAZIONE VARIABILE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUATIVI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	15
1) Principi generali	15
2) Piani di compensi da istituire nel 2026 (MBO e LTI).....	15
3) LTI già istituiti negli esercizi precedenti e per cui non sono possibili nuove assegnazioni.....	20
4) Patti di non concorrenza.....	26
5) Benefici non monetari	26
6) Indennità di fine mandato.....	27
(f) REMUNERAZIONE DEI SINDACI.....	27
SEZIONE II.....	28
Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione	29
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.....	29
Remunerazione dei componenti dell’organo di controllo	33
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	33
Informazione sull’attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate.....	37
Sezione II – Parte Seconda – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio.....	41
Tabelle ai sensi dell’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.....	42
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	42
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	46
Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	47

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	48
Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti	49
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	49
Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	49

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (Testo Unico della Finanza, “**TUF**”), e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob relativo agli emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”), ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti stesso.

La Relazione è articolata nelle seguenti Sezioni:

- (i) la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile la politica di Sanlorenzo S.p.A. (“**Sanlorenzo**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del collegio sindacale con riferimento all’esercizio successivo, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa;
- (ii) la Sezione II è articolata in due parti e illustra, in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:
 - a) nella prima parte, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l’anno precedente dall’assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all’esercizio 2024;
 - b) nella seconda parte, i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento 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 a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella Società e nelle società controllate, in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-*quater*, comma 4 del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata, sentito il collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione riunitosi in data 9 marzo 2026, ed è stata previamente esaminata dal Comitato remunerazioni costituito in seno al consiglio di amministrazione stesso (il “**Comitato Remunerazioni**”) riunitosi in data 6 marzo 2026, che ha espresso sulla stessa parere favorevole, e verrà sottoposta ai sensi e per gli effetti dell’articolo 123-ter del TUF al voto dell’assemblea convocata per il giorno 24 aprile 2026 in prima convocazione e per il giorno 27 aprile 2026 in seconda convocazione.

SEZIONE I

La presente Sezione I della Relazione illustra in modo chiaro e comprensibile la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa.

(a) **POLITICA DELLA SOCIETÀ, DURATA, PROCEDURE UTILIZZATE, FINALITÀ PERSEGUITE E RAPPORTI CON LA PRECEDENTE POLITICA**

1. La **Politica**, così come descritta nella presente Relazione, è stata approvata, su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 6 marzo 2026, che ha dunque espresso sulla stessa parere favorevole, nonché sentito il collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione del 9 marzo 2026, anche alla luce delle previsioni del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”), cui la Società aderisce.

2. La **Politica** ha durata annuale, sino all’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

3. Le eventuali revisioni della **Politica** che dovessero essere apportate in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziate e descritte nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

4. Si ricorda che le disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento Parti Correlate**”) non si applicano né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, primo comma del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’assemblea ai sensi dell’articolo 2389, terzo comma del codice civile, né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2402 del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale.

La procedura adottata dalla Società in materia di parti correlate (la “**Procedura Parti Correlate**”, disponibile sul sito *internet* della Società, www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “*Corporate Governance/Comitati interni*”) dispone altresì, in conformità al Regolamento Parti Correlate, che le disposizioni del medesimo Regolamento Parti Correlate non si applicano:

(i) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall’assemblea ai sensi dell’articolo 114-*bis* del TUF e alle relative condizioni operative;

(ii) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che le stesse siano assunte nel rispetto delle condizioni previste dall’articolo 13, comma 3, lettera b) del Regolamento Parti Correlate. Conseguentemente, l’approvazione da parte dell’assemblea degli azionisti della **Politica** – che è stata redatta con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni (*cfr.* Punti 10, 11 e 12), composto da soli amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti – esonera la Società dall’applicare la suddetta Procedura Parti Correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano conformi alla **Politica** stessa e quantificate sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

5. La **Politica** adottata dalla Società, così come descritta nella presente Relazione, costituisce un’evoluzione della politica riferita all’esercizio 2025, approvata dall’assemblea del 29 aprile 2025, alla luce

dell'esperienza applicativa intervenuta e dell'esigenza di rinnovare l'istituzione di *long term incentive plans* già adottati dalla Società, stante la soddisfazione di Sanlorenzo, e dei suoi beneficiari, per gli stessi.

Sanlorenzo attribuisce grande importanza al dialogo con i principali destinatari e fruitori della propria politica di remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato. La Società ha quindi organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali, nel cui ambito sono emersi alcuni spunti di miglioramento, e ha ricevuto da un investitore istituzionale una comunicazione inerente alle ragioni del voto negativo rispetto alla politica per la remunerazione del 2025. Nella propria riflessione di revisione della precedente politica per le remunerazioni, il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri e della comunicazione ricevuta, confermando l'impianto complessivo della politica di remunerazione adottata.

In questo solco, le principali revisioni della precedente politica consistono nell'istituzione di due nuovi *long term incentive plans* (LTIP), il primo avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, denominato "Piano di Performance Shares 2026", che nella sostanza ripropone anche per il 2026 i piani di *performance shares* 2024 e 2025, approvati dall'assemblea del 26 aprile 2024 e del 29 aprile 2025, e il secondo avente ad oggetto azioni della controllata estera Simpson Marine Limited ("**Simpson Marine**"), che nella sostanza ripropone per il 2026 il "Piano Simpson Marine" approvato dall'assemblea del 26 aprile 2024.

6. La Politica, dunque, prevede che nel 2026 vengano istituiti:

- un piano di compensi monetario di breve termine, denominato **Piano MBO**, già attivato nel 2023, nel 2024 e nel 2025, di cui ai successivi Punti 31 e 32;
- un primo piano di compensi di lungo termine avente a oggetto azioni Sanlorenzo, denominato **Piano di Performance Shares 2026**, analogo ai piani di *performance shares* già attivati nel 2024 e 2025, di cui ai successivi Punti 33 e 34;
- un secondo piano di compensi di lungo termine avente a oggetto azioni della società Simpson Marine Limited, denominato **Secondo Piano Simpson Marine**, analogo al Piano Simpson Marine già attivato nel 2024, di cui ai successivi Punti 35 e 36.

Si ricorda inoltre che in passato la Società ha attivato ulteriori piani di compensi basati su strumenti finanziari, di medio-lungo termine, per i quali non è più possibile procedere ad effettuare nuove assegnazioni, ma che continuano a concorrere alla definizione della Politica della società e in particolare a definire gli strumenti di remunerazione di medio-lungo termine. Si tratta di quattro piani aventi ad oggetto azioni Sanlorenzo e di due piani aventi ad oggetto azioni di società controllate da Sanlorenzo, e in particolare:

- del piano di compensi di medio-lungo termine avente a oggetto azioni Sanlorenzo, istituito nel 2020 e denominato **Piano di Stock Option 2020**, di cui ai successivi Punti 37 e 38;
- dei piani di compensi di lungo termine aventi a oggetto azioni Sanlorenzo, istituiti nel 2024 e nel 2025 e denominati **Piano di Performance Shares 2024** e **Piano di Performance Shares 2025**, di cui rispettivamente ai successivi Punti 39 e 40 e Punti 41 e 42;
- del piano di compensi di lungo termine avente a oggetto azioni Sanlorenzo, istituito nel 2024 e denominato **Piano LTI 2024-2028**, di cui ai successivi Punti 43 e 44;
- del piano di compensi di lungo termine avente a oggetto azioni della società Simpson Marine Limited, istituito nel 2024 e denominato **Piano Simpson Marine**, di cui ai successivi Punti 45 e 46;

- del piano di compensi di lungo termine avente a oggetto azioni delle società Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Côte D'Azur SAS e Sanlorenzo Monaco SAM, istituito nel settembre 2024, destinato ad un unico beneficiario che non è dirigente con responsabilità strategiche della Società, e denominato **Piano Controllate Estere Commerciali**, di cui ai successivi Punti 47 e 48.

7. La Politica contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società e delle sue controllate (congiuntamente, il “**Gruppo**”); essa si compone di strumenti e principi applicabili agli amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che, fermo il disposto dell’articolo 2402 del codice civile, ai sindaci) e che ispirano le decisioni in materia di remunerazione anche di tutti gli altri dipendenti della Società e del Gruppo. Il successo sostenibile della Società e del Gruppo è legato alla crescita delle persone che vi lavorano e alla necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto.

Attraverso la Politica la Società si prefigge il perseguimento di una politica di fidelizzazione, incentivazione e motivazione dei dipendenti chiave della Società e del Gruppo e il mantenimento delle loro specifiche competenze, anche tramite il loro coinvolgimento nella compagine sociale ovvero la partecipazione ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società e del Gruppo.

La Politica si basa sui principi di meritocrazia ed equità. In concreto, essi sono declinati come segue:

- a) le remunerazioni incentivanti sono funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo e hanno la finalità di allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- b) gli elementi retributivi sono chiari, equi, facilmente misurabili e comunicabili al mercato e ai destinatari, così che questi ultimi siano motivati al raggiungimento dei risultati assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;
- c) la retribuzione è diversificata per categorie, in quanto a maggiori responsabilità sono associate retribuzioni maggiori, anche di natura incentivante, e valorizza il contributo personale dei beneficiari, attraverso l’assegnazione di obiettivi sul cui raggiungimento gli stessi hanno la possibilità di incidere;
- d) la remunerazione tiene conto dell’apporto professionale individuale dei destinatari;
- e) la remunerazione è determinata in modo da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e le sue controllate.

Nell’attuare la Politica e determinare le remunerazioni degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, il consiglio di amministrazione opera secondo i criteri di seguito indicati:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui la stessa opera e delle caratteristiche dell’attività d’impresa concretamente svolta;
- b) salvi i casi eccezionali dove non è assegnata, la componente variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione totale;
- c) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- d) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del destinatario nel caso in cui la

componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati;

- e) laddove fissati, gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati, misurabili e legati, per i compensi basati su strumenti finanziari, in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; gli stessi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche specifici parametri di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) anche ai sensi dell'ESRS 2;
- f) è previsto, per i compensi basati su strumenti finanziari di nuova istituzione (2024, 2025 e 2026), un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- g) nel caso di eventuale riconoscimento di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, sono stabilite regole chiare, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione; inoltre, nessuna indennità sarà corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- h) sono previste, per i compensi basati su strumenti finanziari di nuova istituzione (2024, 2025 e 2026) aventi ad oggetto azioni Sanlorenzo, clausole contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati;
- i) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari di nuova istituzione (2024, 2025 e 2026) per gli amministratori esecutivi e il *top management* incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di medio e lungo termine.

8. La Politica è dunque sostanzialmente allineata alle Raccomandazioni di cui all'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance.

Gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono legati in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, ai sensi della Raccomandazione 27, lett. C) del Codice di Corporate Governance. Tale legame è riscontrabile in tutti i piani di incentivazione adottati negli ultimi anni (il Piano di Stock Option 2020, tutti i piani di *performance shares*, il Piano LTI 2024-2028, il Piano Controllate Estere Commerciali). Il Piano Simpson Marine e il Secondo Piano Simpson Marine, pur non individuando specifici obiettivi di *performance*, sono anch'essi comunque legati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, in quanto il meccanismo incentivante previsto dagli stessi è collegato al valore che acquisirà nel tempo la controllata Simpson Marine.

Il Piano di Stock Option 2020 – in quanto adottato nel vigore del Codice di Autodisciplina previgente rispetto al Codice di Corporate Governance e nell'imminenza della quotazione della Società, quando il percorso dalla stessa intrapreso di progressiva implementazione delle previsioni dell'autoregolamentazione era appena iniziato – e il Piano MBO – in quanto di breve termine – non prevedono clausole conformi alla Raccomandazione 27, lett. d) del Codice di Corporate Governance, inerente alla previsione di un lasso temporale di differimento rispetto alla maturazione per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile della remunerazione, e alla Raccomandazione 27, lett. e) del Codice di Corporate Governance, inerente alle clausole di *claw-back*. Neppure il Piano Controllate Estere Commerciali, il Piano Simpson Marine e il Secondo Piano Simpson Marine prevedono clausole di *claw-back*, considerate dalla

Società non utili nell'ambito di piani destinati alle risorse apicali di società controllate e aventi ad oggetto strumenti finanziari non quotati.

Il Piano LTI 2024-2028 e tutti i piani di *performance shares* contengono previsioni conformi anche a tali ultime Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, prevedendo una clausola di *claw-back* e un vincolo di *lock up* di dodici mesi sul 50% delle azioni effettivamente assegnate ai beneficiari.

Il Piano LTI 2024-2028 contiene previsioni pienamente conformi alla Raccomandazione 28 del Codice di Corporate Governance, inerente alla previsione che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni; il Piano Controllate Estere Commerciali e tutti i piani di *performance shares* sono sostanzialmente conformi a tale Raccomandazione, anche se prevedono un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari a quattro anni (e non a cinque), ritenuto coerente con gli obiettivi di incentivazione e *retention del top management*, nonché in linea con i *benchmark* di mercato; il Piano Simpson Marine e il Secondo Piano Simpson Marine prevedono invece un periodo complessivo di maturazione dei diritti pari a tre anni, ritenuto coerente con la natura dello stesso, atteso anche che si riferisce unicamente al management di una controllata e non ha ad oggetto strumenti finanziari quotati (ma azioni Simpson Marine, non quotate). Si ricorda che il Piano di Stock Option 2020, anche in quanto adottato nel vigore del previgente Codice di Autodisciplina, non prescrive un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite di cinque anni.

(b) **ELEMENTI DELLA POLITICA**

9. La Politica prevede i seguenti elementi:

- (i) componente fissa della remunerazione;
- (ii) componente variabile di breve termine;
- (iii) componenti variabili di lungo termine;
- (iv) *benefit*;
- (v) eventuale indennità per la cessazione dalla carica o mancato rinnovo (*severance*).

(c) **ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA, CON SPECIFICAZIONI DEI RISPETTIVI RUOLI, NONCHÉ ORGANI O SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA. RUOLO E FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONI**

10. Il processo di predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica coinvolge il consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazioni, il Comitato per le operazioni con parti correlate (il “**Comitato OPC**”) costituito all'interno del consiglio di amministrazione ai sensi della Procedura per le operazioni con parti correlate (la “**Procedura OPC**”) adottata dalla Società in conformità al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento OPC**”), il Comitato controllo, rischi e sostenibilità costituito all'interno del consiglio di amministrazione anche in ossequio all'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, il collegio sindacale e l'assemblea, ciascuno con i compiti e le funzioni di seguito descritti.

1) Consiglio di amministrazione

Ai sensi di legge e dello statuto della Società (lo “**Statuto**”) e secondo quanto stabilito dalla Politica, il consiglio di amministrazione, ferme le ulteriori competenze previste dalla legge:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni, ne nomina i componenti e stabilisce il loro compenso e ne stabilisce il *budget* di spesa annuo;
- (ii) elabora e approva la politica in materia di remunerazione, da sottoporre al voto dell’assemblea;
- (iii) determina, in conformità con la politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea, la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sentito il parere del collegio sindacale – essendo consentita l’eventuale delega in materia di remunerazione dei dirigenti – ed è competente ad assumere le decisioni in merito a eventuali specifiche deroghe alla politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea, in conformità a quanto previsto dal successivo Punto 17;
- (iv) fissa gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche anche ai sensi dell’ESRS 2;
- (v) monitora la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea e verifica, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (vi) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre al voto dell’assemblea, vincolante con riguardo alla Prima Sezione e non vincolante con riguardo alla Seconda Sezione.

2) Comitato Remunerazioni

Secondo quanto stabilito dal regolamento che disciplina le funzioni e il funzionamento del Comitato Remunerazioni, disponibile sul sito *internet* della società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “*Corporate Governance/Comitati interni*”, il “**Regolamento del Comitato Remunerazioni**”), il Comitato Remunerazioni, in conformità al Codice di Corporate Governance, coadiuva il consiglio di amministrazione nello svolgimento dei compiti a quest’ultimo attribuiti in materia di remunerazione e ha tra l’altro le seguenti funzioni:

- (i) coadiuvare il consiglio di amministrazione nella predisposizione della politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) 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 anche ai sensi dell’ESRS 2;
- (iii) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (iv) valutare periodicamente l’adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

- (v) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- (vi) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti e collaboratori;
- (vii) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati agli amministratori, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- (viii) svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal consiglio di amministrazione e dalla normativa vigente.

Il Comitato Remunerazioni riferisce al consiglio di amministrazione sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni nella prima occasione utile; inoltre, almeno il presidente del Comitato o un altro componente dello stesso designato dal presidente partecipa all'assemblea annuale di bilancio.

3) Comitato OPC

Il Comitato OPC è coinvolto ed esprime il proprio parere, ai sensi delle previsioni del Regolamento OPC, (i) in tutte le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche individuate in conformità con la Politica e quantificate sulla base di criteri che comportino valutazioni discrezionali¹, nonché (ii) nell'ipotesi di eventuali specifiche deroghe alla politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, secondo quanto previsto dal successivo Punto 17.

4) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

Il Comitato controllo, rischi e sostenibilità è coinvolto ed esprime il proprio parere, ai sensi delle previsioni del Regolamento del Comitato controllo, rischi e sostenibilità stesso e anche ai sensi dell'ESRS 2, in merito alle deliberazioni in materia di fissazione degli obiettivi di *performance* di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*), e di verifica del loro effettivo raggiungimento, delle remunerazioni variabili sia di breve termine che di lungo termine degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

5) Assemblea

Ai sensi di legge e di Statuto, in materia di remunerazioni l'assemblea, ferme le ulteriori competenze di legge:

- (i) esprime il proprio voto vincolante sulla Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e il proprio voto non vincolante sulla Seconda Sezione della

¹ Come indicato nel Punto 4, la Procedura OPC non si applica alle (e il Comitato OPC non è coinvolto nelle) (i) deliberazioni previste dall'articolo 13, comma 1 del Regolamento Parti Correlate (ossia le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale) e alle (ii) deliberazioni concernenti i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis Tuf e alle relative operazioni esecutive (*ex* articolo 13, comma 3, lett. a) del Regolamento Parti Correlate e articolo 5.1(ii) della Procedura Parti Correlate).

stessa;

- (ii) su proposta degli azionisti, stabilisce i compensi spettanti ai membri non esecutivi del consiglio di amministrazione, potendo determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- (iii) può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali e anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi;
- (iv) è investita delle altre competenze stabilite dalla legge, comprese quelle in materia di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

6) Collegio sindacale

In materia di remunerazioni, il collegio sindacale, ferme le ulteriori competenze di legge, è chiamato a esprimere il proprio parere sulle deliberazioni di competenza del consiglio di amministrazione inerenti alla remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

11. Il Comitato Remunerazioni è stato istituito in attuazione del Codice di Corporate Governance.

La versione vigente alla data della Relazione del Regolamento del Comitato Remunerazioni è stata approvata dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni stesso in data 13 marzo 2023, ed è stata confermata dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni stesso in data 13 maggio 2025.

Il Regolamento del Comitato Remunerazioni, fra l'altro, stabilisce che esso abbia facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e possa avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* approvato dal consiglio di amministrazione, di consulenti esterni che non si trovino in situazioni che ne compromettono l'indipendenza.

Ai sensi del Regolamento citato, i componenti del Comitato Remunerazioni e il suo presidente sono nominati e revocati con deliberazione del consiglio di amministrazione e il Comitato Remunerazioni è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con il presidente scelto fra gli indipendenti. Salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione al momento della nomina, la durata in carica dei componenti del Comitato Remunerazioni è equiparata a quella del consiglio di amministrazione cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce su convocazione del suo presidente ogniqualvolta egli lo ritenga opportuno e in ogni caso almeno annualmente, ovvero quando ne facciano richiesta scritta al presidente due dei suoi componenti, oppure il presidente del collegio sindacale, oppure il presidente del consiglio di amministrazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Remunerazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e lo stesso delibera a maggioranza assoluta dei presenti; per il calcolo della maggioranza deliberativa gli amministratori astenuti non si considerano presenti; in caso di parità di voti prevale il voto del presidente del Comitato Remunerazioni, se presente.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il presidente del collegio sindacale o altro sindaco effettivo da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Alle riunioni del Comitato Remunerazioni possono altresì partecipare gli amministratori, i responsabili delle funzioni aziendali della Società e delle società controllate, ovvero altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore

svolgimento delle funzioni del Comitato stesso che vengano eventualmente invitati dal suo presidente. Nessun amministratore può prendere parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

L'istituzione del Comitato Remunerazioni, la sua composizione, le sue attribuzioni e le sue regole di funzionamento sono conformi alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

12. Il Comitato Remunerazioni in carica alla data della presente Relazione è composto dai consiglieri Leonardo Luca Etro (amministratore indipendente), con funzione di presidente, Francesca Culasso (amministratore indipendente) e Silvia Merlo (amministratore non esecutivo); la durata della loro carica è equiparata a quella del consiglio di amministrazione e dunque è fissata sino all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2027.

Come attestato dagli interessati e positivamente valutato dal consiglio di amministrazione, Silvia Merlo possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria nonché di politiche retributive e Leonardo Luca Etro e Francesca Culasso possiedono adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Il consiglio di amministrazione ritiene che la composizione del Comitato rispetti anche la Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance nella parte in cui dispone che *“almeno un componente del comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall'organo di amministrazione in sede di nomina”*.

Nell'esercizio 2025 il Comitato Remunerazioni si è riunito quattro volte, la durata media delle sue riunioni è stata di 24 minuti e la percentuale complessiva di partecipazione da parte dei suoi componenti è stata del 75%.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sull'effettivo funzionamento del Comitato Remunerazioni si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell'articolo 123-bis del TUF e pubblicata dalla Società sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione *“Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria del 24 aprile 2026”*).

13. Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, gli amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria e Cesare Perotti) si astengono nel consiglio di amministrazione dal voto in occasione di delibere che riguardino o possano riguardare la propria remunerazione. Oltre a ciò, non vi sono misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa di legge e regolamentare applicabile.

14. La Politica non è stata definita utilizzando specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. Nella definizione della Politica la Società ha coinvolto la funzione Direzione Risorse Umane, che ha verificato le *best practice* di remunerazione adottate nei settori di riferimento: la Politica tiene dunque conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili.

15. La Società si è avvalsa della consulenza di esperti indipendenti, in particolare del Prof. Massimo Belcredi, oltre che, negli anni passati, della società di consulenza The European House – Ambrosetti S.p.A.

16. Nella definizione della Politica la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, fissando i contenuti della Politica alla luce degli stessi, in linea con i principi di meritocrazia ed equità sopra richiamati al Punto 7.

17. In caso si verificano circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente e in via non ricorrente alla Politica, come previsto dall'articolo 123-ter, comma 3-bis del TUF, limitatamente a quanto riportato nel precedente Paragrafo (b) (*“Elementi della Politica”*), mediante delibera del consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura OPC.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica risulti necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Fra di esse rientrano, a titolo non esaustivo, (i) operazioni straordinarie non precedentemente pianificate, sensibili estensioni del perimetro del Gruppo o modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo del Gruppo tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo, (ii) *shock* esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinaria e/o di carattere regolatorio o normativo, (iii) azioni volte ad attrarre figure chiave, (iv) azioni volte a trattenere figure chiave e (v) ipotesi di eccezionale *over performance* di una figura chiave o della funzione aziendale di cui la stessa è responsabile; nei casi *sub* (iv) e (v) l'importo dell'eventuale remunerazione aggiuntiva riconosciuta alla risorsa non potrà comunque superare il 20% della remunerazione complessiva (comprensiva di componente fissa e componente variabile, erogata in conformità ai piani di incentivazione in essere) del beneficiario.

18. Qualora l'assemblea non approvi la Politica, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter del TUF la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni in conformità alla politica approvata dall'assemblea del 29 aprile 2025.

(d) REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI: ORGANI SOCIALI COMPETENTI

19. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata dall'assemblea e dal consiglio di amministrazione secondo il disposto degli articoli 2364 e 2389 del codice civile e dell'articolo 16 dello Statuto. Agli amministratori viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

20. Le proposte sulla remunerazione degli amministratori non esecutivi sono presentate dagli azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'articolo 126-bis e/o, ove applicabile, dell'articolo 135-undecies.1 del TUF).

21. L'articolo 16 dello Statuto consente all'assemblea di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e di attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed eventualmente anche mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

22. Il consiglio di amministrazione raccomanda che le proposte in materia di remunerazione degli amministratori non esecutivi siano adeguate alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari e che la remunerazione degli amministratori non esecutivi non sia legata a obiettivi di *performance* finanziaria.

23. I componenti dei Comitati consiliari percepiscono uno specifico compenso per la partecipazione agli stessi, con una maggiorazione in favore del componente che assume la carica di presidente, ulteriore rispetto al compenso percepito quali amministratori. Il compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari e per il ruolo di presidente degli stessi è stabilito dal consiglio di amministrazione all'atto della nomina dei componenti e del presidente dei Comitati.

24. Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione, in quanto il presidente Massimo Perotti è anche il *chief executive officer* e dirigente della Società e percepisce una specifica remunerazione per tali cariche. Analogamente, non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per le cariche di vicepresidente e di *lead independent director*.

(e) **PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI ENTITÀ E BILANCIAMENTO FRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE E IN MATERIA DI REMUNERAZIONE VARIABILE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

1) **Principi generali**

25. La remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata in misura coerente ai loro ruoli, responsabilità e professionalità.

26. Fatta eccezione per il Presidente e CEO (per il quale si rinvia al Punto 29), gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di remunerazione sia fissa che variabile. La parte variabile può comprendere piani di incentivazione monetari di breve termine (MBO) e/o di lungo termine (LTI), questi ultimi a base azionaria.

27. La Politica non prevede l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti, non legate a piani organici di incentivazione; resta fermo quanto previsto dal precedente Punto 17.

28. L'entità della remunerazione e il bilanciamento fra la componente fissa e la componente variabile (i) sono adeguati e coerenti con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, nonché funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società e (ii) tengono conto delle responsabilità e delle competenze professionali dei destinatari; inoltre, (iii) la parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva.

29. Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti non è destinatario di compensi variabili, poiché il suo ruolo di azionista di controllo della Società è ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo del successo sostenibile e della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione e motivazione.

30. Gli altri amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche possono essere destinatari di remunerazione variabile nell'ambito di uno o più dei piani di incentivazione elencati nel Punto 6 che precede e di seguito descritti.

2) **Piani di compensi da istituire nel 2026 (MBO e LTI)**

Piano MBO

31. Subordinatamente all'approvazione della Politica da parte dell'assemblea convocata per il giorno 24 aprile 2026, il consiglio di amministrazione intende attuare anche nel 2026 un piano di compensi incentivanti monetari di breve termine - MBO (il "**Piano MBO**"), diretto agli amministratori esecutivi (diversi dal presidente e CEO Massimo Perotti), ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo (oltre che ad altri dipendenti con funzioni rilevanti). Per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche, le caratteristiche fondamentali del Piano MBO sono le seguenti:

- (i) la maturazione della remunerazione variabile per i beneficiari è prevista solo al raggiungimento di una *Funding Condition* costituita dal raggiungimento di un EBITDA di Gruppo 2026 pari ad almeno il 90% dell'EBITDA di Gruppo Target (ossia l'EBITDA di Gruppo comunicato nella *guidance* per il mercato 2026);
- (ii) nel caso la predetta *Funding Condition* risulti verificata, la maturazione del diritto a percepire la

remunerazione variabile è collegata a obiettivi di *performance* con orizzonte annuale predeterminati e misurabili, stabiliti dal consiglio di amministrazione previo parere, ovvero proposta, del Comitato Remunerazioni e previo parere anche del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto riguarda gli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) anche ai sensi dell'ESRS 2, e sentito il collegio sindacale, fissati in ragione del ruolo e delle responsabilità del beneficiario e collegati a uno o a più dei seguenti parametri:

- a. parametri finanziari di Gruppo, e in particolare (x) l'EBITDA di Gruppo, (y) la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo;
- b. parametri ESG che si compongono di diversi sotto obiettivi, in particolare:
 - *Environment*: riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2 *Market-based*² e riduzione della quantità di codice CER 15.01.06 «Imballaggi in materiali misti»³;
 - *Social*: ore di formazione annue erogate in modalità sincrona ovvero asincrona;
 - *Governance*: ESG rating (*Corporate Sustainability Assessment* di S&P) e partecipazione agli appuntamenti di *Sustainability Task Force*⁴ previsti nell'anno;
- c. parametri individuali, in minimo di uno e in massimo di tre per ciascun beneficiario, predeterminati, specifici e misurabili. Quali parametri personali sono previsti parametri economici (*order intake* e *cash collection*) legati ai risultati di singole società del Gruppo e/o di *business unit* (*Yacht, Superyacht, Bluegame e Nautor Swan*) e parametri gestionali (stato avanzamento specifici progetti nella responsabilità del beneficiario), variabili per ciascun beneficiario;

(iii) per tutti i beneficiari che siano amministratori esecutivi o dirigenti con responsabilità strategiche, il peso degli obiettivi di *performance*, di cui al punto (ii) che precede, è riportato nella Tabella seguente:

Obiettivi			
EBITDA di Gruppo	PFN di Gruppo	Parametri ESG	Obiettivi personali
30%	10%	10%	50%

- (iv) sono altresì previsti:
 - a. un Livello di Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al di sotto del quale non matura il diritto alla remunerazione incentivante;
 - b. un'area compresa fra il Livello di Soglia e il Livello Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 50%, in corrispondenza del Livello di Soglia, ad un massimo del 100% della Remunerazione MBO Target, in

² Le emissioni Scope 1 e Scope 2 sono categorie che descrivono le emissioni di gas serra (GHG) di un'azienda. In particolare, Scope 1 sono le emissioni dirette di GHG provenienti da fonti possedute o controllate dall'azienda, mentre Scope 2 Sono le emissioni indirette di GHG associate alla produzione di elettricità, calore o vapore acquistati dall'azienda.

³ Il codice CER 15.01.06 identifica i rifiuti di imballaggi in materiali misti. Si tratta di una categoria di rifiuti non pericolosi che viene prodotta principalmente da attività industriali, commerciali e artigianali.

⁴ La *Sustainability Task Force* è un team di lavoro istituito *ad hoc* a partire dal 2023 e che periodicamente si riunisce per affrontare tematiche relative a obiettivi specifici di sostenibilità.

corrispondenza del Livello Performance Target; e

- c. un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 100%, in corrispondenza del Livello Performance Target, ad un massimo del 120% della Remunerazione MBO Target, in corrispondenza del Livello di Performance Cap, oltre il quale la remunerazione variabile non cresce ulteriormente;
- (v) se la *Funding Condition* risulta verificata, il raggiungimento di ciascun obiettivo stabilito dal consiglio di amministrazione determina il diritto alla corresponsione della parte della remunerazione variabile a esso associata (Remunerazione MBO Target), nella proporzione sopra indicata, mentre il mancato raggiungimento del livello soglia rispetto a ciascun singolo obiettivo determina la mancata corresponsione della parte di remunerazione variabile a esso associata;
- (vi) condizione per il pagamento di ogni retribuzione variabile è che il beneficiario sia in organico al momento in cui la stessa matura, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro in ipotesi di *good leaver*, mentre non sono al momento previsti sistemi di pagamento differito e clausole di *claw-back*;
- (vii) è prevista una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni (e del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per gli obiettivi ESG) e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte di ciascun destinatario.

32. Gli importi della Remunerazione MBO Target da riconoscere a titolo di MBO nel 2026 agli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche in carica alla data della Relazione per l'ipotesi del raggiungimento di tutti gli obiettivi al Livello Performance Target (e dunque di maturazione della remunerazione variabile al 100%) saranno pari (a) a Euro 400.000,00 per l'amministratore delegato Tommaso Vincenzi, (b) a Euro 500.000,00 per l'amministratore delegato Carla Demaria (che percepisce compensi in qualità di amministratore da Sanlorenzo e dalla controllata Bluegame S.r.l., "**Bluegame**"), (c) a Euro 10.000,00 per l'amministratore esecutivo Cesare Perotti⁵ e (d) in media a Euro 36.666,67 per i restanti dirigenti con responsabilità strategiche (escluso Massimo Perotti, che non percepisce MBO); per eventuali amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche non in carica alla data della Relazione il consiglio di amministrazione deciderà previo parere del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura OPC.

Piano di Performance Shares 2026

33. Subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea convocata per il giorno 24 aprile 2026, il consiglio di amministrazione intende attuare un nuovo piano di compensi incentivante di lungo termine - *long-term incentive plan* (LTI), nelle forme di un piano di compensi basato su strumenti finanziari avente a oggetto azioni Sanlorenzo (il "**Piano di Performance Shares 2026**"), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche e dirigenti, nonché a collaboratori con funzioni apicali non legati da rapporti di lavoro subordinato, della Società e delle società del Gruppo. La Società intende istituire il nuovo Piano di Performance Shares 2026 allo scopo di disporre di uno strumento incentivante di medio-lungo periodo già utilizzato in passato con soddisfazione, atteso che non sono più possibili nuove assegnazioni per i piani di *performance shares* approvati nel 2024 e nel 2025.

34. Il Piano di Performance Shares 2026 è meglio descritto nella relazione illustrativa e nel relativo documento informativo sottoposti all'approvazione dell'assemblea del 24 aprile 2026, consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2026*"). Le sue caratteristiche fondamentali sono le seguenti:

- (i) i beneficiari e il numero di diritti da attribuire a ciascuno di essi saranno individuati dal consiglio di

⁵ Riconosciuti quale dipendente e non quale amministratore.

amministrazione di Sanlorenzo, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, fra coloro che riterrà rivestire funzioni chiave per la Società o per le Controllate;

- (ii) termine per ultima attribuzione: 31 dicembre 2026;
 - (iii) numero massimo di azioni al servizio del piano: 57.622;
 - (iv) ai beneficiari verranno attribuiti gratuitamente diritti che consentiranno loro di ricevere gratuitamente, al conseguimento degli obiettivi di *performance*, azioni ordinarie Sanlorenzo;
 - (v) gli obiettivi di *performance* cui è legata l'effettiva assegnazione delle azioni saranno fissati dal consiglio di amministrazione, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, previo parere anche del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto riguarda gli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) anche ai sensi dell'ESRS 2, e sentito il collegio sindacale. Essi saranno legati a:
 - a. parametri finanziari, e in particolare (x) l'EBITDA di Gruppo cumulato degli esercizi 2026, 2027 e 2028 e (y) la Posizione Finanziaria Netta del Gruppo puntuale al 31 dicembre 2028;
 - b. parametri non finanziari di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social and Governance*), e in particolare (x) parametri *Environmental* (riduzione emissioni Scope 1 e Scope 2 *Market-based*) e (y) parametri *Governance* (ESG rating S&P);
 - (vi) gli obiettivi di *performance* saranno individuati, in modo uniforme per tutti i Beneficiari, al momento dell'attribuzione dei diritti con riferimento all'intero triennio di durata del piano;
 - (vii) saranno previsti:
 - a. un Livello Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere le azioni;
 - b. un'area compresa fra il Livello Soglia e il Livello Performance Target, in cui il numero di azioni assegnate per ciascun diritto attribuito cresce linearmente da un minimo del 50% (pari a 0,5 azioni per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello di Soglia, a un massimo del 100% (pari a 1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello Performance Target; e
 - c. un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui il numero di azioni assegnate per ciascun diritto attribuito cresce linearmente da un minimo del 100% (pari a 1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello Performance Target, a un massimo del 110% (pari a 1,1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello di Performance Cap, oltre il quale il numero di azioni assegnate al beneficiario non cresce ulteriormente;
- il numero di azioni assegnate sarà determinato con arrotondamento all'unità inferiore;
- (viii) l'assegnazione delle azioni è subordinata al raggiungimento di una *performance* pari almeno al Livello di Soglia per tutti gli obiettivi;
 - (ix) l'assegnazione delle azioni è altresì subordinata alla condizione che il beneficiario sia ancora in organico, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro in ipotesi di *good leaver*;
 - (x) sarà previsto un *lock up* di 12 mesi sul 50% delle azioni effettivamente assegnate ai beneficiari;
 - (xi) saranno previste clausole di *claw-back* legate al compimento da parte dei beneficiari di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi ai danni della Società e/o del Gruppo che possano creare danni patrimoniali. In tali casi la Società avrà diritto a ottenere la restituzione da parte del beneficiario, alternativamente: (a) delle azioni effettivamente assegnate, dedotto un numero di azioni di valore

corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'assegnazione delle azioni stesse, ovvero **(b)**, qualora le Azioni fossero già state vendute, del controvalore della vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all'assegnazione delle azioni;

- (xii)** sarà effettuata una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto concerne gli obiettivi ESG e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Secondo Piano Simpson

35. Subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea convocata per il giorno 24 aprile 2026, il consiglio di amministrazione intende attuare un ulteriore piano di compensi incentivante destinato a un ristretto numero di amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti e collaboratori di Simpson Marine, controllata dalla Società, e avente ad oggetto azioni Simpson Marine (non quotate) (il "**Secondo Piano Simpson Marine**"). La Società intende istituire il Secondo Piano Simpson Marine allo scopo di disporre di uno strumento incentivante di medio-lungo periodo rivolto ad amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti e collaboratori della società Simpson Marine già utilizzato con soddisfazione in passato.

Attualmente nessun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo è un amministratore esecutivo, dirigente, dipendente o collaboratore di Simpson Marine.

36. Il Secondo Piano Simpson Marine è meglio descritto nella relazione illustrativa e nel relativo documento informativo sottoposti all'approvazione dell'assemblea del 24 aprile 2026, consultabili sul sito internet della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria del 24 aprile 2026*"). Le sue caratteristiche fondamentali sono le seguenti:

- (i)** il piano sarà riservato a un ristretto numero di amministratori, dipendenti e collaboratori di Simpson Marine, fra coloro che il consiglio di amministrazione di Sanlorenzo riterrà rivestire funzioni chiave per Simpson Marine;
- (ii)** i beneficiari e il numero di diritti attribuiti a ciascuno di essi saranno individuati dal consiglio di amministrazione di Sanlorenzo, sentito il Comitato Remunerazioni;
- (iii)** il termine per l'ultima attribuzione sarà il 31 dicembre 2026;
- (iv)** i beneficiari avranno diritto di acquistare da Sanlorenzo al valore nominale (pari a HK\$ 100 per azione) un numero di azioni Simpson Marine stabilito dal consiglio di amministrazione di Sanlorenzo (in conformità al precedente punto (i) e fermo il limite di cui al successivo punto (v));
- (v)** il numero massimo di azioni Simpson Marine al servizio del piano sarà di 6.867, pari al 6% del capitale sociale di Simpson Marine;
- (vi)** il piano prevederà inoltre quanto segue:
 - a.** un'Opzione Call in favore di Sanlorenzo esercitabile:
 - i.** in caso di cessazione del rapporto di amministrazione, ovvero del rapporto di lavoro subordinato, ovvero del rapporto di collaborazione con Simpson Marine del Beneficiario prima del decorso del termine di tre (3) anni dalla data dell'acquisto delle azioni Simpson marine da parte del Beneficiario ("**Periodo di Maturazione**") in ipotesi di *bad leaver*: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Call (e dunque delle azioni Simpson Marine detenute dal Beneficiario) sarà pari al valore nominale dell'azione Simpson Marine moltiplicato per il numero di azioni Simpson Marine detenute dal Beneficiario;
 - ii.** in caso di cessazione del rapporto di amministrazione, ovvero del rapporto di lavoro

subordinato, ovvero del rapporto di collaborazione con Simpson Marine del Beneficiario successivamente al decorso del Periodo di Maturazione in ipotesi di *bad leaver*: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Call (e dunque delle azioni Simpson Marine detenute dal Beneficiario) sarà così calcolato (“**Valore Intermedio**”): *pro quota* corrispondente alla percentuale del capitale sociale di Simpson Marine rappresentata dalle azioni Simpson Marine detenute dal beneficiario dell'importo pari a US\$ 10.000.000 (dieci milioni di dollari USA)⁶;

iii. in qualsiasi caso di cessazione del rapporto di amministrazione, ovvero del rapporto di lavoro subordinato, ovvero del rapporto di collaborazione con Simpson Marine del Beneficiario, prima del (o dopo il) decorso del Periodo di Maturazione, in ipotesi di *good leaver*: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Call (e dunque delle azioni Simpson Marine detenute dal Beneficiario) sarà così calcolato (“**Valore Premio**”): percentuale del capitale sociale di Simpson Marine detenuta dal Beneficiario moltiplicata per il risultato del seguente calcolo: US\$ 10.000.000 (dieci milioni di dollari USA) + importo delle royalties pagate da Simpson Marine a Michael Rowland Simpson, in virtù del Royalty Agreement sottoscritto tra Simpson Marine e Michael Rowland Simpson, dalla data dell'acquisto delle azioni Simpson Marine da parte del beneficiario e sino alla data di esercizio dell'Opzione Call⁷;

b. un'Opzione Put in favore del Beneficiario avente ad oggetto le azioni Simpson Marine da lui detenute, esercitabile dopo tre anni (nel caso in cui non si verifichi la cessazione del suo rapporto di amministrazione, di lavoro subordinato, di collaborazione con Simpson Marine prima del decorso del Periodo di Maturazione) ed entro il 31 marzo 2036: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Put (e dunque delle azioni Simpson Marine detenute dal Beneficiario) sarà pari al Valore Intermedio;

- (vii) non saranno previsti specifici obiettivi di *performance* per il maturare dei diritti attribuiti ai Beneficiari (per le ragioni esposte nel precedente Punto 7);
- (viii) le azioni Simpson Marine acquistate dai Beneficiari non potranno essere trasferite ad alcun titolo o comunque negoziate, sottoposte a pegno o ad altro diritto reale o concesse in garanzia;
- (ix) non saranno previste clausole di *claw-back* (si rinvia in proposito al precedente Punto 8);
- (x) sarà prevista la distribuzione annuale del 40% degli utili distribuibili di Simpson Marine, con pagamento *pro quota* del dividendo ai soci di Simpson Marine, compresi i beneficiari sino a quando rimarranno soci di Simpson Marine stessa.

3) LTI già istituiti negli esercizi precedenti e per cui non sono possibili nuove assegnazioni

Piano di Stock Option 2020

37. In relazione al piano di *stock option* avente ad oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall'assemblea del 21 aprile 2020 (il “**Piano di Stock Option 2020**”), che vede come beneficiari (fra gli altri) i dirigenti con responsabilità strategiche, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento

⁶ E così, a titolo di esempio, qualora le azioni Simpson Marine del beneficiario rappresentassero l'1% del capitale sociale di Simpson Marine, il Valore Intermedio (e dunque il prezzo da pagare al beneficiario) sarebbe pari a US\$ [1% di 10.000.000 =] 100.000,00.

⁷ E così, a titolo di esempio, qualora le azioni Simpson Marine del beneficiario rappresentassero l'1% del capitale sociale di Simpson e, alla data di esercizio dell'Opzione Call, Simpson Marine avesse corrisposto a Mike Simpson complessivi US\$ 1.000.000 a titolo di royalties, il Valore Premio (e dunque il prezzo da pagare al beneficiario) sarebbe pari a US\$ [1% di 10.000.000 + 1.000.000 =] 110.000.

informativo relativo al Piano di Stock Option 2020 sono consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 21 aprile 2020*”).

L’ultima assegnazione di Opzioni ai sensi del Piano di Stock Option 2020 è avvenuta ad aprile 2023 e i diritti matureranno, per quanto riguarda le ultime assegnazioni effettuate, da ultimo nell’esercizio 2026.

Fra i beneficiari del Piano di Stock Option 2020 non rientrano il presidente e CEO Massimo Perotti, gli altri amministratori esecutivi Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto già azionisti in misura ritenuta significativa sin dal momento della quotazione della Società e/o (salvo il presidente e CEO Massimo Perotti) destinatari di altri piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2025 dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 in conformità al Piano di Stock Option 2020, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 maggio 2025, che possono ricorrere anche disgiuntamente, sono i seguenti:

- (i) EBITDA consolidato al 31 dicembre 2025, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore *target* dell’EBITDA consolidato al 31 dicembre 2025 pari a 180 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2025, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore *target* della Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2025 pari a 5 milioni di Euro di cassa netta;
- (iii) gli obiettivi personali stabiliti per il 2025 per il singolo beneficiario con riferimento al suo piano di MBO, da raggiungere in misura pari almeno all’85%.

38. La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli delle Opzioni assegnate e maturate in favore di dirigenti con responsabilità strategiche nel 2025 in esecuzione del Piano di Stock Option 2020 e della maturazione dei suddetti obiettivi di *performance* nel 2025.

Piano di Performance Shares 2024

39. In relazione al piano di *performance shares* avente ad oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall’assemblea del 26 aprile 2024 (il “**Piano di Performance Shares 2024**”), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con funzioni apicali della Società e delle società del Gruppo, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Performance Shares 2024 sono consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024*”).

L’assegnazione di diritti ai sensi del Piano di Performance Shares 2024 è stata decisa dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 in conformità alle previsioni del piano stesso, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 10 maggio 2024, e i relativi diritti matureranno, e le corrispondenti azioni saranno assegnate, nell’esercizio 2027.

Fra i beneficiari del Piano di Performance Shares 2024 non rientrano il presidente e CEO Massimo Perotti, gli altri amministratori esecutivi Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto già azionisti in misura ritenuta significativa sin dal momento della quotazione della Società e/o (salvo il presidente e CEO Massimo Perotti) destinatari di altri piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 in conformità al Piano di Performance Shares 2024, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 10 maggio 2024

e, quanto agli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*), previo anche parere favorevole del Comitato controllo, rischi e sostenibilità del 10 maggio 2024, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA di Gruppo cumulato degli esercizi 2024, 2025 e 2026 (peso complessivo del parametro 60%) pari alla somma dell'importo *target* dell'EBITDA relativo agli esercizi 2024, 2025 e 2026 stabilito dal consiglio di amministrazione con riferimento al Piano di MBO valevole di ciascuno di tali esercizi, con EBITDA *target* per il 2025 pari a 180 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta di Gruppo puntuale al 31 dicembre 2026 (peso complessivo del parametro 20%) pari all'importo *target* della Posizione Finanziaria Netta del Gruppo stabilito dal consiglio di amministrazione con riferimento al Piano di MBO valevole per l'esercizio 2026, escludendo le operazioni straordinarie intercorse nel periodo 2024-2026;
- (iii) i seguenti obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) (peso complessivo del parametro 20%):

AREA	TARGET	PESO	2024	2025	2026
GOVERNANCE	Rating ESG	30%	Corporate Sustainability Assessment di S&P ⁸ =>30	Corporate Sustainability Assessment di S&P ⁸ =>33	Corporate Sustainability Assessment di S&P ⁸ =>36
ENVIRONMENT	Riduzione emissioni Scope 1 e Scope 2 Market-based (perimetro Gruppo vs. baseline 2023) [la percentuale di decrescita va calcolata a parità di perimetro, utilizzando come baseline il perimetro di Gruppo della DNF 2023]	70%	- 15% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based ²	- 25% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based ²	- 40% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based ²

40. I dettagli degli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2024 in relazione al Piano di Performance Shares 2024 e dei diritti assegnati in favore di dirigenti con responsabilità strategiche in relazione allo stesso sono riportati nella Relazione sulla politica in materia di remunerazioni e i compensi corrisposti approvata dall'assemblea del 29 aprile 2025, consultabile sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025").

Piano di Performance Shares 2025

41. In relazione al piano di *performance shares* avente a oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall'assemblea del 29 aprile 2025 (il "**Piano di Performance Shares 2025**"), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con funzioni apicali della Società e delle società del Gruppo, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Performance

⁸ Il Corporate Sustainability Assessment (CSA) di S&P Global è una valutazione annuale della sostenibilità aziendale che misura le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) delle imprese su criteri specifici di settore.

Shares 2025 sono consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025*”).

L’assegnazione di diritti ai sensi del Piano di Performance Shares 2025 è stata decisa dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 in conformità alle previsioni del piano stesso, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 maggio 2025; i relativi diritti matureranno, e le corrispondenti azioni saranno assegnate, nell’esercizio 2028.

Fra i destinatari del Piano di Performance Shares 2025 non rientrano il presidente e CEO Massimo Perotti, in quanto già azionista della Società in misura significativa, l’amministratore esecutivo Carla Demaria, in quanto già azionista della Società in misura significativa, l’amministratore esecutivo Cesare Perotti e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto destinatari di altri piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 in conformità al Piano di Performance Shares 2025, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 13 maggio 2025 e, quanto agli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*), previo anche parere favorevole del Comitato controllo, rischi e sostenibilità del 13 maggio 2025, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA di Gruppo cumulato degli esercizi 2025, 2026 e 2027 (peso complessivo del parametro 60%) pari alla somma dell’importo *target* dell’EBITDA relativo agli esercizi 2025, 2026 e 2027 stabilito dal consiglio di amministrazione con riferimento al Piano di MBO valevole di ciascuno di tali esercizi, con EBITDA *target* per il 2025 pari a 180 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta di Gruppo puntuale al 31 dicembre 2027 (peso complessivo del parametro 20%) pari all’importo *target* della Posizione Finanziaria Netta del Gruppo stabilito dal consiglio di amministrazione con riferimento al Piano di MBO valevole per l’esercizio 2027, escludendo le operazioni straordinarie eventualmente intercorse nel periodo 2025-2027;
- (iii) i seguenti obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) (peso complessivo del parametro 20%):

AREA	TARGET	PESO	2025	2026	2027
GOVERNANCE	Rating ESG	30%	Corporate Sustainability Assessment di S&P ⁸ =>33	Corporate Sustainability Assessment di S&P ⁸ =>36	Corporate Sustainability Assessment di S&P ⁸ =>38
ENVIRONMENT	Riduzione emissioni Scope 1 e Scope 2 <i>Market-based</i> (perimetro Gruppo vs. baseline 2023) [la percentuale di decrescita va calcolata a parità di perimetro, utilizzando come baseline il perimetro di Gruppo della DNF 2023]	70%	- 25% Emissioni di Scope 1 e 2 <i>Market-based</i> ²	- 40% Emissioni di Scope 1 e 2 <i>Market-based</i> ²	- 50% Emissioni di Scope 1 e 2 <i>Market-based</i> ²

42. La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli dei diritti assegnati in favore di dirigenti con responsabilità strategiche nel 2025 in esecuzione del Piano di Performance Shares 2025.

Piano LTI 2024-2028

43. In relazione al secondo piano di *performance shares* avente ad oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall'assemblea del 26 aprile 2024 e relativo al periodo 2024-2028 (il "**Piano LTI 2024-2028**"), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti, e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con funzioni apicali della Società e delle società del Gruppo – che si differenzia rispetto al Piano di Performance Shares 2024 in ragione del diverso periodo di *vesting* e inoltre in quanto subordina il maturare dei Diritti al raggiungimento di obiettivi di *performance* ma, a differenza del Piano di Performance Shares 2024, il raggiungimento degli obiettivi dà luogo all'assegnazione di un numero fisso di azioni (mentre il mancato raggiungimento dei medesimi porta alla mancata assegnazione delle azioni) – non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Performance Shares 2024 sono consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024*").

L'unico beneficiario del Piano LTI 2024-2028 individuato dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 10 maggio 2024, è l'amministratore delegato Tommaso Vincenzi, che alla data dell'assegnazione dei relativi Diritti non era destinatario di altri LTI istituiti dalla Società. I relativi diritti matureranno, e le corrispondenti azioni saranno assegnate, da ultimo nell'esercizio 2029.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2025 dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 in conformità al Piano LTI 2024-2028, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 13 maggio 2025 e, quanto agli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*), previo anche parere favorevole del Comitato controllo, rischi e sostenibilità del 13 maggio 2025, che possono ricorrere anche disgiuntamente, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2025 (peso complessivo del parametro 60%), come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore *target* dell'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2025 pari a 180 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta consolidata di Gruppo puntuale al 31 dicembre 2025 (peso complessivo del parametro 10%), come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore *target* della Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2025 pari a 5 milioni di Euro di cassa netta;
- (iii) i seguenti obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) (peso complessivo del parametro 30%):

ESG	TARGET	PESO	2025
GOVERNANCE	Rating ESG	30%	Corporate Sustainability Assessment di S&P ⁸ =>33
ENVIRONMENT	Riduzione emissioni Scope 1 e Scope 2 Market-based (perimetro Gruppo vs. baseline 2023)	70%	- 25% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based ²

44. La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli della maturazione dei suddetti obiettivi di *performance* nel 2025 e dei diritti maturati in favore del suo beneficiario nel 2025 in esecuzione del Piano LTI 2024-2028; quanto alla maturazione degli obiettivi ESG, l'informazione è resa anche ai sensi dell'ESRS 2 ed è contenuta anche nella rendicontazione consolidata di sostenibilità relativa all'esercizio 2025 (e specificamente nella Sezione 1.1.2 "Governance", paragrafi "GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione" ed "E1 - GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione"), parte della Relazione Finanziaria Annuale 2025, consultabile sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2026").

Piano Simpson Marine

45. In relazione al piano di compensi incentivante avente ad oggetto strumenti finanziari, destinato a un ristretto numero di amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti e collaboratori della società Simpson Marine, controllata dalla Società, e avente ad oggetto azioni Simpson Marine (non quotate) (il "**Piano Simpson Marine**"), diretto agli amministratori, dipendenti e collaboratori di Simpson Marine con funzioni apicali, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano Simpson Marine sono consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024").

Attualmente nessun amministratore, dipendente e collaboratore di Simpson Marine, e dunque nessuno dei beneficiari del Piano Simpson Marine, come individuati dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 e del 22 luglio 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 10 maggio 2024 e del 22 luglio 2024, è un amministratore esecutivo o un dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo; non può escludersi che in futuro uno o più dei beneficiari del Piano Simpson Marine possa diventare amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo.

46. Per le ragioni esposte al Punto 8, il Piano Simpson Marine, pur legato alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, non prevede specifici obiettivi di *performance* per il maturare dei diritti attribuiti ai suoi beneficiari.

Piano Controllate Estere Commerciali

47. In relazione al piano di compensi incentivante avente ad oggetto strumenti finanziari, destinato a un amministratore delle società Sanlorenzo Baleari S.L. ("**Sanlorenzo Baleari**"), Sanlorenzo Côte D'Azur S.A.S. ("**Sanlorenzo Côte D'Azur**") e Sanlorenzo Monaco S.A.M. ("**Sanlorenzo Monaco**" e, congiuntamente a Sanlorenzo Baleari e a Sanlorenzo Côte D'Azur, "**Sanlorenzo MED**"), controllate dalla Società, e avente ad oggetto azioni (non quotate) Sanlorenzo Baleari, Sanlorenzo Côte D'Azur e Sanlorenzo Monaco (il "**Piano Controllate Estere Commerciali**"), non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano Controllate Estere Commerciali sono consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 30 settembre 2024").

In conformità a quanto previsto dal Piano Controllate Estere Commerciali stesso, l'unico suo beneficiario è Ferruccio Rossi, che è amministratore esecutivo di Sanlorenzo Baleari, Sanlorenzo Côte D'Azur e Sanlorenzo Monaco e che alla data di presentazione e approvazione del Piano, a quella di assegnazione dei relativi diritti e alla data della Relazione non è un dirigente con responsabilità strategiche della Società

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2025 dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 in conformità al Piano Controllate Estere Commerciali, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 13 maggio 2025, sono stati i seguenti:

SOCIETÀ	TARGET	2025 (€'000)
Sanlorenzo Monaco	Order Intake	13.262
Sanlorenzo Côte D'Azur	Order Intake	25.382
Sanlorenzo Baleari	Order Intake	23.609
Totale Sanlorenzo MED	Order Intake	62.254
Sanlorenzo Monaco	EBITDA (calcolo con IFRS)	2.147
Sanlorenzo Côte D'Azur	EBITDA (calcolo con IFRS)	531
Sanlorenzo Baleari	EBITDA (calcolo con IFRS)	841
Totale Sanlorenzo MED	EBITDA (calcolo con IFRS)	3.519
Sanlorenzo Monaco	PFN (calcolo con IFRS)	(1.972)
Sanlorenzo Côte D'Azur	PFN (calcolo con IFRS)	(1.105)
Sanlorenzo Baleari	PFN (calcolo con IFRS)	(3.826)
Totale Sanlorenzo MED	PFN (calcolo con IFRS)	(6.903)

48. I dettagli degli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2024 in relazione al Piano Controllate Estere Commerciali e dei diritti assegnati in relazione allo stesso sono riportati nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dall'assemblea del 29 aprile 2025, consultabile sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025").

4) Patti di non concorrenza

49. La Società può stipulare patti di non concorrenza con amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che con altri dirigenti e dipendenti).

La Società ha stipulato patti di non concorrenza con l'amministratore delegato Tommaso Vincenzi e con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio Europa continentale e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società (per l'amministratore Tommaso Vincenzi si tratta di 12 mesi), a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato (per l'amministratore Tommaso Vincenzi si tratta del 50%).

5) Benefici non monetari

50. La Società assegna agli amministratori esecutivi, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche benefici non monetari (fra cui, a titolo non esaustivo, l'uso di vettura aziendale, di abitazione, la stipula di coperture assicurative sanitarie, vita, infortuni e professionali, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: telefono cellulare e *computer* mobile) in linea con la prassi e da riconoscere nel rispetto dei criteri stabiliti dalla Politica.

6) Indennità di fine mandato

51. Secondo l'articolo 16 dello Statuto, l'assemblea può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali e anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

In conformità a tale previsione dello Statuto e con le politiche in materia di remunerazione approvate dall'assemblea del 21 aprile 2020, del 21 aprile 2021 e del 28 aprile 2022 e in linea con quanto deliberato dall'assemblea sin dal 2013, l'assemblea del 29 aprile 2025 ha confermato l'accantonamento in favore del presidente del consiglio di amministrazione Massimo Perotti di un trattamento di fine mandato – TFM nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa.

52. Al di là di quanto previsto dal precedente Punto 51, non è previsto il riconoscimento, a favore di amministratori esecutivi, direttori generali e di dirigenti con responsabilità strategiche, di indennità per cessazione anticipata dalla carica o mancato rinnovo o risoluzione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli istituti applicabili al rapporto di lavoro dirigenziale in forza della legge e del contratto collettivo applicabile. Resta fermo quanto previsto dal precedente Punto 17.

53. La Società non è parte, ma può caso per caso valutare la stipula, di accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di amministratori esecutivi o dirigenti strategici ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

(f) REMUNERAZIONE DEI SINDACI

54. Ai sensi dell'articolo 2402 del codice civile, la remunerazione dei componenti del collegio sindacale è determinata dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai sindaci viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

55. Le proposte sulla remunerazione degli amministratori non esecutivi sono presentate dagli azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'articolo 126-*bis* e/o, ove applicabile, dell'articolo 135-*undecies*.1 del TUF).

56. Il consiglio di amministrazione raccomanda che la remunerazione dei sindaci sia coerente con l'impegno professionale richiesto dalla carica e con le connesse responsabilità.

SEZIONE II

La presente Sezione II della Relazione è articolata in due parti e illustra, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, ai direttori generali e ai componenti del collegio sindacale e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- a. nella prima parte, (i) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità alla politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 29 aprile 2025, (ii) informazioni di confronto relativamente alla variazione annuale della remunerazione intervenuta negli ultimi cinque esercizi e (iii) come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'assemblea sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (riferita all'esercizio 2024);
- b. nella seconda parte, (i) i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 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 a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento, (ii) informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle sue controllate e (iii) con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che la società di revisione ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 8-bis del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del consiglio di amministrazione della presente Sezione della Relazione.

Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

1. In data 29 aprile 2025, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo in carica, l'assemblea ha deliberato di determinare in massimi Euro 4.000.000 il compenso complessivo annuo lordo spettante a tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, demandando al consiglio di amministrazione di stabilire la misura degli emolumenti di ciascun singolo amministratore. La stessa deliberazione era stata assunta dall'assemblea del 28 aprile 2022 contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo in carica sino al 29 aprile 2025.

2. Nel corso dell'esercizio di riferimento, e in conformità alla ripartizione dei predetti compensi complessivi determinati dall'assemblea (come deliberata dal consiglio di amministrazione in carica sino al 29 aprile 2025 e quindi da quello in carica a partire da tale data), sono stati corrisposti agli amministratori esecutivi i seguenti compensi fissi:

- Presidente del consiglio di amministrazione e *chief executive officer* (Massimo Perotti)^(*): Euro 2.000.000 lordi.
- Amministratore delegato-esecutivo (Carla Demaria): Euro 50.000 lordi.
- Amministratore delegato-esecutivo (Tommaso Vincenzi)^(**): Euro 129.300 lordi.
- Amministratore esecutivo (Cesare Perotti)^(***): Euro 13.333 lordi.

^(*) Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione e per la carica di vicepresidente (che nel 2025 è stata ricoperta da Paolo Olivieri e da Leonardo Ferragamo).

^(**) Il consiglio di amministrazione del 4 settembre 2025 ha deliberato l'incremento del compenso fisso di Tommaso Vincenzi riferito all'esercizio 2025 da Euro 50.000 a Euro 129.300.

^(***) Cesare Perotti è stato nominato amministratore dall'assemblea del 29 aprile 2025, pertanto il compenso è riproporzionato per il periodo di competenza.

Nel corso dell'esercizio di riferimento, e in conformità alla ripartizione dei predetti compensi complessivi determinati dall'assemblea (come deliberata dal consiglio di amministrazione in carica sino al 29 aprile 2025 e quindi da quello in carica a partire da tale data), sono stati corrisposti agli amministratori non esecutivi i seguenti compensi fissi (su base annua), differenziati in ragione delle diverse cariche e ruoli dagli stessi effettivamente ricoperti nella Società nel corso dell'esercizio:

- Amministratori non esecutivi indipendenti^(*): Euro 30.000 lordi ciascuno.
- Amministratori non esecutivi: Euro 20.000 lordi ciascuno.
- Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità^(**): Euro 6.000 lordi.
- Presidente del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, presidente del Comitato Remunerazioni e presidente del Comitato Nomine^(**): Euro 5.000 lordi ciascuno.
- Componenti Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità^(**): Euro 4.000 lordi ciascuno.
- Componenti Comitato per Operazioni con Parti Correlate, componenti Comitato Remunerazioni e componenti Comitato Nomine^(**): Euro 2.500 lordi ciascuno.

(*) Il compenso degli amministratori indipendenti componenti del consiglio di amministrazione nominato dall'assemblea del 29 aprile 2025 è stato incrementato rispetto a quello riconosciuto agli amministratori indipendenti in carica sino a tale data (pari ad Euro 20.000 annui lordi); la nuova e più alta misura del loro compenso per l'esercizio 2025 è maturata *pro-quota* in relazione al periodo che va dal 29 aprile 2025 al 31 dicembre 2025 (fermo il compenso, nella misura precedentemente applicabile, riconosciuto per la precedente carica ricoperta sino al 29 aprile 2025).

(**) Il compenso per la carica di presidente e di componente dei singoli Comitati non è compreso, ma si aggiunge a quello per la carica di amministratore.

Il dettaglio nominativo dei compensi percepiti da ciascun amministratore è riportato nella Tabella di cui al successivo Punto 20.

3. Il consiglio di amministrazione del 29 aprile 2025 ha confermato l'accantonamento a favore del presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti di un Trattamento di Fine Mandato nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa con primario istituto, in conformità all'articolo 16.2 dello Statuto, alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 29 aprile 2025 (nonché alla Politica descritta nella Prima Sezione della presente Relazione) e a quanto deliberato dall'assemblea del 29 aprile 2025, e in precedenza in data 28 aprile 2022, 23 dicembre 2013, 1° giugno 2016, 30 agosto 2018, 21 dicembre 2018, 14 gennaio 2019, 24 giugno 2019 e 24 ottobre 2019.

4. In conformità al Punto 46 della Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dall'assemblea ordinaria del 29 aprile 2025 (la "**Politica 2025 approvata dall'assemblea**") e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti, la Società ha stipulato polizze assicurative c.d. D&O ("*Directors & Officers Liability*") in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a Euro 20 milioni.

5. La Società ha riconosciuto agli amministratori delegati Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria (quest'ultima da parte di Bluegame) i seguenti benefici non monetari: auto aziendale, assicurazione vita e infortuni professionali ed extraprofessionali; oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare (questi ultimi riconosciuti anche all'amministratore esecutivo Cesare Perotti).

Sono state stipulate a favore degli amministratori delegati Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi (da parte della Società) e Carla Demaria (da parte di Bluegame) polizze vita (a copertura dei rischi di morte e invalidità permanente) con massimale di Euro 470.000 (relativamente a Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi), e di Euro 300.000 (relativamente a Carla Demaria).

Sono state altresì stipulate a favore degli amministratori delegati Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi (da parte della Società) polizze infortuni con massimale di Euro 1.600.000 caso morte e di Euro 1.800.000 per invalidità permanente, mentre per Carla Demaria (da parte di Bluegame) Euro 1.600.000 caso morte e di Euro 1.800.000 per invalidità permanente.

La Società ha infine stipulato apposita ulteriore polizza per il presidente e CEO Massimo Perotti in caso di morte da infortunio con massimale pari a Euro 1.800.000 e fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.000.000 e in caso di invalidità permanente da infortunio con massimale pari a Euro 1.900.000 fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.500.000.

Le polizze sopra descritte si sommano fra loro e non sono alternative.

I predetti benefici non monetari sono conformi al Punto 46 della Politica 2025 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

6. La Società ha stipulato un patto di non concorrenza con l'amministratore delegato Tommaso Vincenzi, che prevede il diritto della Società di richiedere allo stesso di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio Europa continentale e per un periodo di 12 mesi successivi alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società, a fronte del pagamento di un importo pari al 50% della sua ultima retribuzione complessiva annua.

Fatto salvo quanto sopra descritto, non vi sono ulteriori accordi tra la Società e gli amministratori esecutivi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Il predetto patto di non concorrenza è conforme al Punto 45 della Politica 2025 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

7. Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti è anche presidente delle controllate Bluegame, Sanlorenzo of the Americas LLC, Sanlorenzo Côte d'Azur, OY Nautor AB e Nautor Swan Global Service SL (queste due ultime, controllate da Nautor Swan S.r.l., "**Nautor Swan**"), presidente e amministratore delegato delle controllate Sanlorenzo Baleari e Sanlorenzo Monaco, CEO della controllata Nautor Swan, consigliere delle controllate Simpson Marine, Simpson Marine Australia Pty Ltd (società controllate da Simpson Marine) e PT Simpson Marine Indonesia (società controllata da Simpson Marine (Sea) Pte Ltd, controllata a sua volta da Simpson Marine), ed è stato consigliere di Nautor Italy S.r.l. ("**Nautor Italy**", società controllata da Nautor Swan e successivamente fusa nella stessa) sino all'11 maggio 2025, nonché di Simpson Marine Sailing Yachts Limited, Simpson Marine Yacht Charter Limited, Simpson Yacht Management Limited (società controllate da Simpson Marine e successivamente fuse nella stessa) sino al 29 giugno 2025. Massimo Perotti non ha ricevuto nell'esercizio 2025 compensi relativi a tali cariche, eccezion fatta per la carica di amministratore in Nautor Swan, per la quale ha percepito un emolumento lordo da calcolarsi su una base annua pari a Euro 20.000.

L'amministratore delegato Carla Demaria è anche CEO della controllata Bluegame, avendo ricevuto nell'esercizio 2025 un compenso relativo a tale carica pari ad Euro 281.250 lordi annui (tale compenso recepisce l'incrementato di Euro 50.000 su base annua come deliberato dal consiglio di amministrazione di Bluegame del 14 maggio 2025). Carla Demaria è inoltre presidente e amministratore delegato di ICY S.r.l. e di AF Arturo Foresti S.r.l., società controllate da Bluegame, non avendo ricevuto nell'esercizio 2025 compensi relativi a tali cariche. Carla Demaria è stata infine amministratore delegato di Nautor Italy (società controllata da Nautor Swan e successivamente fusa nella stessa) sino all'11 maggio 2025; per tale incarico era previsto un emolumento lordo annuo pari a Euro 50.000, che, in ragione della durata effettiva della carica nel corso dell'esercizio 2025, è stato corrisposto *pro-rata temporis* per un importo complessivo pari a Euro 18.750.

L'amministratore delegato Tommaso Vincenzi è anche presidente e amministratore delegato delle controllate PN Sviluppo S.r.l. e Sanlorenzo Arbatax S.r.l., amministratore delegato della controllata Sanlorenzo Monaco, direttore generale della controllata Sanlorenzo Côte d'Azur, consigliere di amministrazione delle controllate Duerre S.r.l., Sea Energy S.r.l. e Sanlorenzo of the Americas LLC, nonché consigliere di Fortune Yacht LLC (società controllata da Sanlorenzo of the Americas LLC). Nell'esercizio 2025 non ha ricevuto compensi relativi a tali cariche.

L'amministratore esecutivo Cesare Perotti è anche amministratore della controllata Bluegame. Nell'esercizio 2025 non ha ricevuto compensi relativi a tale carica.

8. Gli amministratori delegati Massimo Perotti (presidente del consiglio di amministrazione e CEO) e Tommaso Vincenzi sono anche dirigenti della Società.

Quali dirigenti della Società, Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi hanno ricevuto nell'esercizio 2025 una remunerazione lorda fissa pari rispettivamente ad Euro 96.784 e ad Euro 400.000.

L'amministratore esecutivo Cesare Perotti è anche dipendente della Società con qualifica di quadro.

Quale dipendente della Società, Cesare Perotti ha ricevuto nell'esercizio 2025 una remunerazione lorda fissa pari ad Euro 54.945.

9. A Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti è stata assegnata, in conformità al Punto 31 della Politica 2025 approvata dall'assemblea e dunque in esecuzione del Piano MBO (come definito e descritto nella Politica 2025 approvata dall'assemblea), una remunerazione variabile per l'esercizio 2025 pari rispettivamente ad Euro 400.000 lordi (a titolo di remunerazione da dirigente), ad Euro 500.000 lordi (a titolo di remunerazione per la sua carica di amministratore delegato della controllata Bluegame, e dunque da corrispondere da parte di quest'ultima) e ad Euro 8.000 lordi (a titolo di remunerazione per il ruolo di *Corporate Integration & Strategic Projects Manager*).

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 9 marzo 2026 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 6 marzo 2026 e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 6 marzo 2026 per quanto concerne gli obiettivi di natura ESG, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari, del Piano MBO, come fissati dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 13 maggio 2025, e che risultano essere conformi ai Punti 31 e 32 della Politica 2025 approvata dall'assemblea, è quella riportata nella seguente Tabella.

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivi non finanziari	Obiettivi personali					
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2025, come emergente dal bilancio consolidato 2025, pari ad almeno €180M	PFN di Gruppo al 31/12/2025, come emergente dal bilancio consolidato 2025, pari ad almeno €5M (di cassa netta)	Parametri ESG	EBITDA Gestionale 2025 (Yacht + Superyacht)	Order Intake 2025 (Yacht + Superyacht)	Cash Collection 2025 (Yacht + Superyacht)	EBITDA Gestionale 2025 (Bluegame)	Order Intake 2025 (Bluegame)	Altri progetti specifici
Carla Demaria	100%	120%	105%				120%	118%	
Tommaso Vincenzi	100%	120%	105%	113%	120%	120%			
Cesare Perotti	100%	120%	105%						88%

Pertanto (i) Tommaso Vincenzi ha maturato il diritto a percepire circa il 109% della remunerazione variabile assegnatagli, e dunque pari a Euro 437.004, (ii) Carla Demaria ha maturato il diritto a percepire circa il 110% della remunerazione variabile assegnatale, e dunque pari a Euro 551.958, e (iii) Cesare Perotti ha maturato il diritto a percepire circa il 97% della remunerazione variabile assegnatagli, e dunque pari a Euro 7.779.

La proporzione tra la remunerazione di natura fissa e la remunerazione variabile degli amministratori esecutivi Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti (includendosi quanto percepito quali amministratori e/o quali dirigenti) è dunque tale per cui (i) la remunerazione variabile assegnata è pari a circa il 76% per Tommaso

Vincenzi, a circa il 63% per Carla Demaria e a circa il 12% per Cesare Perotti della loro remunerazione fissa; (ii) la remunerazione variabile effettivamente percepita (in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*) è rispettivamente pari a circa l'83% per Tommaso Vincenzi, a circa il 69% per Carla Demaria e a circa il 12% per Cesare Perotti.

Quanto alla maturazione degli obiettivi ESG, l'informazione è resa anche ai sensi dell'ESRS 2 ed è contenuta anche nella rendicontazione consolidata di sostenibilità relativa all'esercizio 2025 (e specificamente nella Sezione 1.1.2 "Governance", paragrafi "GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione" ed "E1 - GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione"), parte della Relazione Finanziaria Annuale 2025, consultabile sul sito internet della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2026").

In conformità al Punto 29 della Politica 2025 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2025 il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti non ha goduto di remunerazione variabile e non ha percepito e maturato il diritto a percepire remunerazione variabile, essendo il suo ruolo di azionista di controllo della Società ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo del successo sostenibile e della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione e motivazione.

In conformità al Punto 22 della Politica 2025 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2025 gli amministratori non esecutivi non hanno percepito remunerazione variabile.

10. Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità o altri benefici agli amministratori della Società per la cessazione dalla carica.

Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

11. In data 29 aprile 2025, contestualmente alla nomina del collegio sindacale, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 35.000 annui lordi il compenso annuo spettante al presidente del collegio sindacale e in Euro 30.000 annui lordi il compenso annuo spettante a ciascun sindaco effettivo.

12. In conformità al Punto 46 della Politica 2025 approvata dall'assemblea, la Società ha stipulato polizze assicurative c.d. D&O ("*Directors & Officers Liability*") in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a euro 20 milioni.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

13. I compensi pagati dal Gruppo e destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 ammontano complessivamente a Euro 1.133.101 lordi, comprensivi di componenti variabili pari, in aggregato a valori lordi, a Euro 184.759. In tali importi non sono ricompresi gli importi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche che sono anche amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti).

14. In conformità al Punto 46 della Politica 2025 approvata dall'assemblea, la Società ha riconosciuto i seguenti benefici non monetari ai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti): autovettura aziendale e uso di abitazione, quest'ultima riconosciuta caso per caso su base individuale a taluni dirigenti con responsabilità strategiche non residenti nel luogo di prestazione dell'attività lavorativa, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

15. La Società, in conformità al Punto 46 della Politica 2025 approvata dall'assemblea, ha inoltre stipulato a favore di due dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti) le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: (i) polizza vita integrativa, con somme assicurate in caso di morte e di invalidità permanente pari a Euro 470.000; (ii) polizza infortuni – professionali ed extra professionali – integrativa caso morte, con somme e limiti assicurati: in caso di morte da infortunio, pari a 6 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.600.000; per invalidità permanente da infortunio pari a 7 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.800.000; (iii) polizza sanitaria integrativa (in aggiunta al Fasi, con massimali specifici).

La Società ha inoltre stipulato a favore di un dirigente con responsabilità strategiche (per il tramite di Nautor Swan) le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: (i) polizza vita (caso morte) pari a Euro 1.000.000; (ii) polizza infortuni – professionali ed extra professionali – integrativa caso morte pari a Euro 2.000.000 e per invalidità permanente da infortunio pari a Euro 2.000.000; (iii) polizza invalidità permanente da malattia pari a Euro 1.030.000.

In conformità al Punto 45 della Politica 2025 approvata dall'assemblea, la Società ha sottoscritto patti di non concorrenza, della durata di 12 mesi, con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti), che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio dell'Unione Europea e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società, a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato.

16. Oltre agli amministratori esecutivi Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti, tre dirigenti con responsabilità strategiche sono stati assegnatari nel 2025 del Piano MBO, descritto nel Punto 31 della Politica 2025 approvata dall'assemblea. Come accertato dal consiglio di amministrazione del 9 marzo 2026 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 6 marzo 2026 e dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 6 marzo 2026, gli obiettivi di *performance* assegnati a tali dirigenti con responsabilità strategiche, stabiliti in conformità alla Politica 2025 approvata dall'assemblea, si sono verificati nella misura di cui alla seguente Tabella, e, tenendo in considerazione gli altri obiettivi personali, il *payout* medio raggiunto nel 2025 risulta essere pari a circa l'88%.

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivi non finanziari	Obiettivi personali
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2025, come emergente dal bilancio consolidato 2025, pari ad almeno €180M	PFN di Gruppo al 31/12/2025, come emergente dal bilancio consolidato 2025, pari ad almeno €5M (di cassa netta)	Parametri ESG	Differenti per ciascun DRS
n. 3 DRS	100%	120%	105%	65%

L'importo complessivo maturato dai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti) in relazione alle remunerazioni variabili monetarie di breve periodo per il 2025 è pari complessivamente ad euro 184.759 lordi.

Quanto alla maturazione degli obiettivi ESG, l'informazione è resa anche ai sensi dell'ESRS 2 ed è contenuta

anche nella rendicontazione consolidata di sostenibilità relativa all'esercizio 2025 (e specificamente nella Sezione 1.1.2 "Governance", paragrafi "GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione" ed "E1 - GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione"), parte della Relazione Finanziaria Annuale 2025, consultabile sul sito internet della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2026").

17. Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

18. La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche (esclusi i dirigenti con responsabilità strategiche Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti, in quanto anche amministratori esecutivi) nell'ambito della remunerazione totale è tale per cui la retribuzione variabile è mediamente pari al 22% della retribuzione complessiva, con una incidenza minima pari al 14% e una incidenza massima pari al 28%.

19. Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

20. Di seguito si riportano informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II sono fornite nominativamente (espressa con importi lordi);
- dei risultati della Società (espressi con il dato dell'utile netto di esercizio);
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II (espressa con importi lordi).

	2021	2022	2023	2024	2025
Massimo Perotti (*)	Euro 1.843.428	Euro 2.011.127	Euro 2.095.106	Euro 2.105.117	Euro 2.116.784
	--	9,10%	4,18%	0,48%	0,55%
Tommaso Vincenzi (**)	--	--	--	Euro 834.167	Euro 915.499
	--	--	--	100%	9,75%
Carla Demaria (***)	Euro 617.917	Euro 1.000.000	Euro 1.000.000	Euro 808.333	Euro 795.150,64
	--	61,83%	0%	-19,17%	-1,63%
Paolo Olivieri	Euro 22.500	Euro 24.167	Euro 23.233	Euro 22.500	Euro 22.500
	--	7,41%	-3,87%	-3,15%	0%
Cecilia Maria Perotti (*)	Euro 24.000	Euro 21.333	Euro 20.000	Euro 28.333	Euro 40.000
	--	-11,11%	-6,25%	41,70%	41,18%
Cesare Perotti (****)	--	--	--	--	Euro 73.914
	--	--	--	--	100%
Silvia Merlo	Euro 31.500	Euro 31.500	Euro 27.966	Euro 26.500	Euro 26.500
	--	--	-11,22%	-5,24%	0%
Leonardo Ferragamo (*****)	--	--	--	Euro 13.333	Euro 40.000
	--	--	--	100%	200%
Licia Mattioli	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 28.397	Euro 30.000	Euro 36.667
	--	--	13,59%	5,64%	22,2%

Leonardo Luca Etro	Euro 28.500	Euro 30.167	Euro 32.767	Euro 33.500	Euro 40.167
	--	5,85%	8,62%	2,24%	19,90%
Francesca Culasso	--	Euro 16.000	Euro 27.534	Euro 29.000	Euro 35.667
	--	--	72,09%	105,32%	23%
Marco Francesco Mazzù	--	Euro 15.000	Euro 22.500	Euro 22.500	Euro 29.167
	--	--	50,00%	0%	29,63%
Lavinia Biagiotti Cigna (*****)	--	--	--	Euro 13.333	Euro 6.667
	--	--	--	100%	-50%
Enrico Fossa	--	Euro 20.000	Euro 30.000	Euro 30.000	Euro 33.333
	--	--	50,00%	0%	11,11%
Margherita Spaini	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 28.333
	--	--	0%	0%	13,33%
Andrea Caretti (*****)	Euro 34.000	Euro 32.667	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 8.333
	--	-3,92%	-23,47%	0%	-66,67%
Mario Matteo Busso (*****)	--	--	--	--	Euro 20.000
	--	--	--	--	100%
Risultati della Società	Euro 44.378.158	Euro 63.474.554	Euro 86.959.944	Euro 94.012.991	Euro 90.384.714
	--	43,03%	37,00%	8,11%	-3,86%
Remunerazione media dipendenti	Euro 42.298	Euro 42.742	Euro 44.645	Euro 45.739	Euro 46.644
	--	1,05%	4,45%	7,01%	1,98%

(*) Massimo Perotti e Cecilia Maria Perotti sono beneficiari di compensi in parte dalla Società, in parte da Nautor Swan. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Nautor Swan.

(**) Tommaso Vincenzi è amministratore a partire dal 26 aprile 2024. I suoi compensi per gli anni 2021, 2022 e 2023 non sono dunque indicati nella Tabella in forma nominativa, in quanto non espressi in tale modo neppure nelle relazioni sulle remunerazioni *ex* articolo 123-ter del TUF relative a tali esercizi, e concorrono a formare il dato di cui alla voce "Remunerazione media dipendenti" relativa a tali anni.

(***) Carla Demaria è beneficiaria di compensi in parte dalla Società e in parte da Bluegame; è stata inoltre beneficiaria di compensi da Nautor Italy fino all'11 maggio 2025. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Bluegame e da Nautor Italy per quest'ultima fino all'11 maggio 2025).

(****) Cesare Perotti è amministratore a partire dal 29 aprile 2025. I suoi compensi per gli anni 2021, 2022, 2023 e 2024 non sono dunque indicati nella Tabella in forma nominativa, in quanto non espressi in tale modo neppure nelle relazioni sulle remunerazioni *ex* articolo 123-ter del TUF relative a tali esercizi, e concorrono a formare il dato di cui alla voce "Remunerazione media dipendenti" relativa a tali anni. Con riferimento all'esercizio 2025 i suoi compensi sono riportati integralmente in forma nominale, anche per la parte di esercizio in cui non era amministratore.

(*****) Leonardo Ferragamo è beneficiario di compensi in parte dalla Società e in parte da Nautor Swan. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Nautor Swan.

(*****) Lavinia Biagiotti Cigna è stata amministratore dal 26 aprile 2024 al 29 aprile 2025 e, dunque, i compensi percepiti negli esercizi di riferimento si riferiscono esclusivamente al periodo compreso tra queste date.

(*****) Andrea Caretti è stato sindaco fino al 29 aprile 2025 e, dunque, i compensi percepiti nell'esercizio di riferimento si riferiscono alla porzione di esercizio precedente a tale data.

(*****) Mario Matteo Busso è sindaco a partire dal 29 aprile 2025 e, dunque, i compensi percepiti nell'esercizio di riferimento si riferiscono alla porzione di esercizio successiva a tale data.

21. Le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2025 ad amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche sono conformi, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, alla Politica 2025 approvata dall'assemblea.

22. La Società ha organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali, nel cui

ambito sono emersi alcuni spunti di miglioramento. Nella redazione della presente Sezione Seconda della Relazione il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ritiene di aver sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri.

Informazione sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate

23. Piano di Stock Option 2020

Il Piano di Stock Option 2020 è descritto nella Prima Sezione della Relazione, al Punto 37; la relativa documentazione è inoltre resa disponibile sul sito *internet* della Società, www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 21 aprile 2020”.

24. Fra i Beneficiari del Piano di Stock Option 2020 vi sono dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Cesare Perotti); il valore delle opzioni loro riconosciute ha un'incidenza mediamente pari al 25,26% rispetto alla loro retribuzione fissa. Nessun amministratore è destinatario del Piano di Stock Option 2020.

25. In relazione al Piano di Stock Option 2020 non possono più essere assegnati altri Diritti.

26. L'ultima assegnazione di Opzioni ai sensi del Piano di Stock Option 2020 è avvenuta ad aprile 2023 e i diritti matureranno, per quanto riguarda le ultime assegnazioni effettuate, da ultimo nell'esercizio 2026.

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 9 marzo 2026, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 6 marzo 2026, gli obiettivi finanziari stabiliti per l'esercizio 2025 in relazione al Piano di Stock Option 2020, come descritti nel Punto 37 della Prima Sezione della presente Relazione, si sono verificati per quanto riguarda l'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2025 – che come emergente dal bilancio consolidato di riferimento è pari ad Euro 180,6 milioni, quindi pari al valore *target* di Euro 180 milioni fissato dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 –, e per quanto riguarda la Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2025 – che, come emergente dal bilancio consolidato di riferimento, è pari ad Euro 20,1 milioni, quindi superiore al valore *target* di Euro 5 milioni fissato dal predetto consiglio di amministrazione.

Gli obiettivi di natura personale assegnati all'unico dirigente con responsabilità strategiche beneficiario del Piano di Stock Option che in relazione all'esercizio 2025 aveva ancora opzioni da maturare si sono verificati al 63%, secondo il seguente dettaglio:

	Obiettivi finanziari		Obiettivi non finanziari	Obiettivi personali
Nominativo	EBITDA di Gruppo al 31/12/2025, come emergente dal bilancio consolidato 2025, pari ad almeno €180M	PFN di Gruppo al 31/12/2025, come emergente dal bilancio consolidato 2025, pari ad almeno €5M (di cassa netta)	Parametri ESG	Media obiettivi individuali
n. 1 DRS	100%	120%	105%	63%

Nell'esercizio 2025 il dirigente con responsabilità strategiche beneficiario del Piano di Stock Option non ha dunque maturato diritti di opzione.

Per i beneficiari del Piano di Stock Option diversi dal predetto dirigente con responsabilità strategiche, gli obiettivi di natura personale sono stati raggiunti in media al 93%; conseguentemente, dei complessivi n. 6.051

diritti di Opzione che era previsto maturassero nel 2025, ne sono maturati n. 4.872, pari all'81%.

27. L'onere complessivo del Piano di Stock Option 2020 di competenza dell'esercizio di riferimento (2025) è pari a Euro 0 per quanto concerne le Opzioni maturate a dirigenti con responsabilità strategiche e a complessivi Euro 7.308 per quanto riguarda tutti gli altri beneficiari ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

28. Piano di Performance Shares 2024

Il Piano di Performance Shares 2024 è descritto nella Prima Sezione della Relazione, al Punto 39; la relativa documentazione è inoltre resa disponibile sul sito *internet* della Società, www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024".

29. In relazione al Piano di Performance Shares 2024 non possono più essere assegnati altri Diritti.

30. I dettagli degli obiettivi di *performance* stabiliti in relazione al Piano di Performance Shares 2024 e dei diritti assegnati in favore di dirigenti con responsabilità strategiche in relazione allo stesso sono riportati nella Relazione sulla politica per la remunerazioni e i compensi corrisposti approvata dall'assemblea del 29 aprile 2025, consultabile sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025").

Gli obiettivi finanziari triennali potranno essere verificati alla chiusura dell'esercizio 2026, mentre gli obiettivi ESG relativi al 2025 sono stati raggiunti come di seguito rappresentato:

- *Governance: rating ESG Corporate Sustainability Assessment* di S&P | 33 (target) = 38
- *Environment: riduzione Scope 1 e Scope 2 (perimetro Gruppo vs baseline 2023)* | -25% (target) = - 40%

31. Nell'esercizio di riferimento (2025) il Piano di Performance Shares 2024 non ha generato alcun onere; pertanto, non è stato imputato nessun costo a conto economico.

32. Piano di Performance Shares 2025

Il Piano di Performance Shares 2025 è descritto nella Prima Sezione della Relazione, al Punto 41; la relativa documentazione è inoltre resa disponibile sul sito *internet* della Società, www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025".

33. In relazione al Piano di Performance Shares 2025 non possono più essere assegnati altri Diritti.

34. Nell'esercizio di riferimento sono stati attribuiti 2.600 Diritti relativi al Piano di Performance Shares 2025 all'amministratore delegato Tommaso Vincenzi, individuato Beneficiario dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 13 maggio 2025, e 10.852 Diritti ai dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Carla Demaria, Tommaso Vincenzi e Cesare Perotti; non sono stati attribuiti Diritti ad amministratori della Società diversi dall'amministratore delegato Tommaso Vincenzi.

35. I dettagli degli obiettivi di *performance* stabiliti in relazione al Piano di Performance Shares 2025 sono riportati al Punto 41 della Prima Sezione della presente Relazione.

Gli obiettivi finanziari triennali potranno essere verificati alla chiusura dell'esercizio 2027, mentre gli obiettivi ESG relativi al 2025 sono stati raggiunti come di seguito rappresentato:

- *Governance: rating ESG Corporate Sustainability Assessment* di S&P | 33 (target) = 38

- *Environment*: riduzione Scope 1 e Scope 2 (perimetro Gruppo vs baseline 2023) | -25% (target) = - 40%

36. L'onere complessivo del Piano di Performance Shares 2025 di competenza dell'esercizio di riferimento (2025) è pari a Euro 511.310,52 per quanto concerne Diritti assegnati a dirigenti con responsabilità strategiche ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

37. **Piano LTI 2024-2028**

Il Piano LTI 2024-2028 è descritto nella Prima Sezione della Relazione, al Punto 43; la relativa documentazione è inoltre resa disponibile sul sito *internet* della Società, www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024".

38. L'unico beneficiario del Piano LTI 2024-2028 individuato dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 10 maggio 2024, è stato l'amministratore delegato Tommaso Vincenzi, a cui sono stati assegnati 174.000 Diritti.

39. In relazione al Piano LTI 2024-2028 non possono più essere assegnati altri Diritti.

40. Gli obiettivi finanziari per l'esercizio 2025 fissati dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025 sono stati i medesimi sopra ricordati con riferimento al Piano di Stock Option 2020, per cui anch'essi si sono verificati, come accertato dal consiglio di amministrazione del 9 marzo 2026, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 6 marzo 2026, per le ragioni sopra esposte (cfr. *supra* il Punto 26, secondo paragrafo) e gli obiettivi ESG relativi al 2025, come pure stabiliti dal consiglio di amministrazione del 15 maggio 2025, sono stati i medesimi sopra ricordati del Piano di Performance Shares 2024, per cui per le ragioni sopra esposte sono stati raggiunti (cfr. *supra* il Punto 30).

Di conseguenza, il beneficiario del Piano LTI 2024-2028 Tommaso Vincenzi con riferimento all'esercizio 2025 ha maturato n. 26.000 Diritti, pari al 100% dei Diritti assegnatigli destinati a maturare, o a non maturare, con riferimento a tale esercizio sociale.

41. L'onere complessivo del Piano LTI 2024-2028 di competenza dell'esercizio di riferimento (2025) è pari a Euro 789.360 ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

42. **Piano Simpson Marine**

Il Piano Simpson Marine è descritto nella Prima Sezione della Relazione, al Punto 45; la relativa documentazione è inoltre resa disponibile sul sito *internet* della Società, www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024".

43. Attualmente nessun amministratore, dipendente e collaboratore di Simpson Marine, e dunque nessuno dei beneficiari del Piano Simpson Marine, è un amministratore esecutivo o un dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo.

44. In relazione al Piano Simpson Marine non possono più essere assegnati altri Diritti.

45. Nell'esercizio di riferimento (2025) il Piano Simpson Marine non ha generato alcun onere; pertanto, non è stato imputato nessun costo a conto economico.

46. **Piano Controllate Estere Commerciali**

Il Piano Controllate Estere Commerciali è descritto nella Prima Sezione della Relazione, al Punto 47; la relativa documentazione è inoltre resa disponibile sul sito *internet* della Società, www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 30 settembre

2024”.

47. Il Piano Controllate Estere Commerciali è destinato a Ferruccio Rossi, amministratore delle società Sanlorenzo Baleari, Sanlorenzo Côte D’Azur e Sanlorenzo Monaco, controllate dalla Società, che non è né amministratore né dirigente con responsabilità strategiche della Società.

48. In relazione al Piano Controllate Estere Commerciali non possono più essere assegnati altri Diritti.

49. Gli obiettivi finanziari stabiliti per l’esercizio 2025 in relazione al Piano Controllate Estere Commerciali, come descritti nel Punto 47 della Prima Sezione della presente Relazione, sono stati raggiunti solo su Order Intake, a livello generale e non per singola società, come accertato dal consiglio di amministrazione del 9 marzo 2026, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 6 marzo 2026.

50. Nell’esercizio di riferimento (2025) il Piano Controllate Estere Commerciali non ha generato alcun onere; pertanto, non è stato imputato nessun costo a conto economico.

Sezione II – Parte Seconda – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

51. Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Componenti degli organi di amministrazione e di controllo

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi ⁹	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ¹⁰					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Consiglio di amministrazione in carica fino al 29 aprile 2025												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	666.668				¹¹		666.668		
Carla Demaria	Amministratore delegato-esecutivo	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	16.668						16.668		
Tommaso Vincenzi	Amministratore delegato-esecutivo	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	16.668				¹¹		16.668		
Paolo Olivieri ¹²	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667	833					7.500		
Cecilia Maria Perotti ¹³	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667						6.667		
Silvia Merlo ¹⁴	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667	2.167					8.833		
Leonardo Ferragamo ¹⁵	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667						6.667		
Licia Mattioli ¹⁶	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667	3.333					10.000		
Leonardo Luca Etro ¹⁷	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667	4.500					11.167		

⁹ I compensi non tengono conto di eventuali rimborsi per le spese sostenute e degli accessori previsti per legge.

¹⁰ Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

¹¹ I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

¹² Paolo Olivieri è stato componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000) e del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500), oltre che vicepresidente del consiglio di amministrazione (senza specifico compenso).

¹³ Cecilia Maria Perotti è stata componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

¹⁴ Silvia Merlo è stata componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000).

¹⁵ Leonardo Ferragamo è stato componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), oltre che vicepresidente del consiglio di amministrazione (senza specifico compenso).

¹⁶ Licia Mattioli è stata componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 5.000) e presidente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 5.000), oltre che *lead independent director* (senza specifico compenso).

¹⁷ Leonardo Luca Etro è stato componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 6.000), presidente del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 5.000) e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi ⁹	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ¹⁰					
Francesca Culasso ¹⁸	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667	3.000					9.667		
Marco Francesco Mazzù ¹⁹	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667	833					7.500		
Lavinia Biagiotti Cigna ²⁰	Amministratore	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667						6.667		
Consiglio di amministrazione in carica dal 29 aprile 2025												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	1.333.336				11		1.333.336		
Carla Demaria	Amministratore delegato-esecutivo	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	33.336						33.336		
Tommaso Vincenzi ²¹	Amministratore delegato-esecutivo	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	112.635				11		112.635		
Paolo Olivieri ²²	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	13.333	1.667					15.000		
Cecilia Maria Perotti ²³	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	13.333						13.333		
Cesare Perotti ²⁴	Amministratore esecutivo	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	13.333				11		13.333		
Silvia Merlo ²⁵	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	13.333	4.333					17.667		
Leonardo Ferragamo ²⁶	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	13.333						13.333		
Licia Mattioli ²⁷	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	20.000	6.667					26.667		

¹⁸ Francesca Culasso è stata componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000), del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

¹⁹ Marco Francesco Mazzù è stato componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000) e componente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500).

²⁰ Lavinia Biagiotti Cigna è stata componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

²¹ Il consiglio di amministrazione del 4 settembre 2025 ha deliberato l'incremento del compenso fisso di Tommaso Vincenzi riferito all'esercizio 2025 da Euro 50.000 a Euro 129.300.

²² Paolo Olivieri è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000) e del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500), oltre che vicepresidente del consiglio di amministrazione (senza specifico compenso).

²³ Cecilia Maria Perotti è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

²⁴ Cesare Perotti è componente esecutivo del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

²⁵ Silvia Merlo è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000).

²⁶ Leonardo Ferragamo è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), oltre che vicepresidente del consiglio di amministrazione (senza specifico compenso).

²⁷ Licia Mattioli è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 30.000), presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 5.000) e presidente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 5.000), oltre che *lead independent director* (senza specifico compenso).

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi ⁹	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ¹⁰					
Leonardo Luca Etro ²⁸	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	20.000	9.000					29.000		
Francesca Culasso ²⁹	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	20.000	6.000					26.000		
Marco Francesco Mazzù ³⁰	Amministratore	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	20.000	1.667					21.667		
Collegio Sindacale in carica fino al 29 aprile 2025												
Enrico Fossa	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	10.000								
Andrea Caretti	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	8.333								
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 29/04/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2024	8.333								
Collegio Sindacale in carica dal 29 aprile 2025												
Enrico Fossa	Presidente del Collegio Sindacale	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	23.333								
Mario Matteo Busso	Sindaco effettivo	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	20.000								
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	30/04/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2027	20.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
Massimo Perotti	CEO Nautor Swan S.r.l.	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2026	20.000						20.000		
Carla Demaria	CEO Bluegame S.r.l.	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2026	281.250		445.150				726.401		
Carla Demaria	Amministratore delegato Nautor Italy S.r.l.	01/01/2025 - 11/05/2025	Fusione società	18.750						18.750		
Cecilia Maria Perotti	Amministratore Nautor Swan S.r.l.	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2026	20.000						20.000		
Leonardo Ferragamo	Presidente e Amministratore delegato Nautor Swan S.r.l.	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/2026	20.000						20.000		
(I+II) Totale				2.835.978	44.000	445.150				3.235.130		

²⁸ Leonardo Luca Etro è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 30.000), presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 6.000), presidente del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 5.000) e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

²⁹ Francesca Culasso è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 30.000), del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000), del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

³⁰ Marco Francesco Mazzù è componente del consiglio di amministrazione (compenso annuo Euro 30.000) e componente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500).

Altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ³¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ³²					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2025 - 31/12/2025		96.784				57.063		153.847		
Tommaso Vincenzi	Chief BU Yacht e Superyacht	01/01/2025 - 31/12/2025		400.000		386.199		10.893		797.092		
Cesare Perotti	Corporate Integration & Strategic Projects Manager	01/01/2025 - 31/12/2025		54.945		5.636				60.581		
n. 2 DRS		01/01/2025 - 31/12/2025		478.343		106.605		61.960		646.908		
(II) Compensi da controllate e collegate												
n. 2 DRS		01/01/2025 - 31/12/2025		470.000				3.188		473.188		
(I+II) Totale				1.500.072		498.440		133.104		2.131.616		

³¹ *Benefit* per auto e assicurazione vita e infortuni professionali/extra professionali.

³² Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
n. 2 DRS		Piano di Stock Option 2020 (delibera dell'assemblea del 21/04/2020 e successiva delibera CdA del 09/02/2023)	13.680	Euro 16,00	Dal 10/12/2021 al 31/05/2029	0 ³³						8.847 ³⁴	Euro 16,00	Euro 29,57	1.666	3.167	Euro 4.750,50 [3.167 x €1,50]
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(I+II) Totale			13.680	Euro 16,00		0						8.847	Euro 16,00	Euro 29,57	1.666	3.167	Euro 4.750,50

³³ Opzioni non maturate da n. 1 altro dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo.

³⁴ Opzioni esercitate da n. 1 altro dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo.

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti (9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
Tommaso Vincenzi	Amministratore delegato - esecutivo	Piano LTI 2024-2028 (delibera dell'assemblea del 26/04/2024)	124.600 diritti ³⁵	5 anni	NA	NA	NA	NA	NA	NA	26.000 diritti	Euro 763.100 [26.000 diritti x €29,35] ³⁶	Euro 789.360 [26.000 diritti x €30,36]
n. 2 DRS		Piano di Performance Shares 2024 (delibera dell'assemblea del 26/04/2024)	10.589 diritti	3 anni	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Tommaso Vincenzi	Amministratore delegato - esecutivo	Piano di Performance Shares 2025 (delibera dell'assemblea del 29/04/2025)	NA	NA	2.600 diritti	Euro 98.826 [2.600 diritti x €38,01]	3 anni	15 luglio 2025	Euro 29,00	NA	NA	NA	NA
n. 1 DRS		Piano di Performance Shares 2025 (delibera dell'assemblea del 29/04/2025)	NA	NA	10.852 diritti	Euro 412.484,52 [10.852 diritti x €38,01]	3 anni	15 luglio 2025	Euro 29,00	NA	NA	NA	NA
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			135.189 diritti		13.452 diritti	Euro 511.310,52					26.000 diritti	Euro 763.100	Euro 789.360

³⁵ Tale valore è calcolato sottraendo dai 174.000 diritti assegnati nel 2024 n. 23.400 diritti maturati nel 2024 e n. 26.000 diritti maturati nel 2025.

³⁶ Tale valore è fissato al 9 marzo 2026, data in cui il consiglio di amministrazione della Società ha accertato il realizzarsi delle condizioni della maturazione dei diritti.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabile	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
Tommaso Vincenzi	Amministratore delegato-esecutivo		437.004		2025				
Cesare Perotti	Amministratore esecutivo		7.779		2025				
n. 2 DRS			102.017		2025				
(II) Compensi da controllate e collegate									
Carla Demaria	CEO Bluegame S.r.l.		551.958		2025				
n. 1 DRS			82.742		2025				
(III) Totale			1.181.500						

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Massimo Perotti (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo	19.336.238	504.742	0	19.840.980
Paolo Olivieri (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo	4.932	129	0	5.061
Paolo Olivieri (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo	120.000	5.000 ³⁷	0	125.000 ³⁸
Leonardo Ferragamo (tramite Sawa S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo	405.652	0	0	405.652
Tommaso Vincenzi	Amministratore delegato- esecutivo	Sanlorenzo	38.225	0	0	38.225
Carla Demaria	Amministratore delegato- esecutivo	Sanlorenzo	356.056	0	0	356.056
Cesare Perotti	Amministratore esecutivo	Sanlorenzo	3.300	700	0	4.000
Cecilia Maria Perotti	Amministratore	Sanlorenzo	1.300	700	0	2.000
Silvia Merlo	Amministratore	Sanlorenzo	106.000	0	0	106.000 ³⁹
Leonardo Luca Etro	Amministratore	Sanlorenzo	0	1.719	0	1.719

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
n. 2 DRS	Sanlorenzo	27.750	8.847 ⁴⁰	0	36.597

³⁷ Acquistate tramite la società Cervino S.r.l.

³⁸ Di cui n. 75.000 azioni tramite la società Cervino S.r.l.

³⁹ Inoltre, alla data della presente Relazione, Silvia Merlo detiene il 48,45% del capitale sociale della società Ocean S.r.l., la quale detiene complessivamente 1.940.000 azioni Sanlorenzo, per cui al 48,45% di Ocean S.r.l. di Silvia Merlo sono indirettamente riferibili 940.000 azioni Sanlorenzo.

⁴⁰ Di cui n. 8.847 azioni acquisite a seguito dell'esercizio di stock option del Piano di Stock Option 2020.