

Comer Industries S.p.A.

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)
Italy - Via Magellano, 27



comer industries

www.comerindustries.com
E-mail: info@comerindustries.com
Tel: +39 0522 974111
Fax: +39 0522 973249

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

(redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)



comer industries

Indice

PREMESSA	3
EXECUTIVE SUMMARY	4
ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI	5
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025	6
1. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	6
2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	6
3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	10
4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AMMINISTRATORE DELEGATO, DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRIGENTI CON REPONSABILITÀ STRATEGICA.....	11
5. MECCANISMO DI CLAW BACK/MALUS	13
6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONEIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA	13
7. DEROGHE.....	14
8. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI.....	14
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024	16
PREMESSA	16
ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI	16
1. COMPENSI MATURATI E/O ATTRIBUITI NEL 2024.....	17
2. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	19
3. CLAW BACK/MALUS.....	19
4. TABELLE RETRIBUTIVE	20



PREMESSA

La presente Relazione, predisposta in conformità con le normative vigenti e il Codice di Corporate Governance, è stata approvata in data 19 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione di Comer Industries S.p.A. (“Società”, “Emittente” o “Comer Industries”).

Conformemente a quanto previsto dall’art. 123-ter del TUF, la Relazione si compone di due sezioni:

la **SEZIONE I**, sottoposta all’approvazione vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2025, illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società rispetto alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DRS”) della Società con riferimento all’esercizio 2025. Tale sezione specifica, in particolare, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;

la **SEZIONE II**, sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2025 articola i compensi corrisposti nell’esercizio 2024 agli Amministratori, Sindaci, all’Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Comer Industries (in Via Magellano 27, Reggiolo), sul sito internet della Società (www.comerindustries.com) nella sezione Governance/Assemblea dei Soci, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2024.



comer industries

EXECUTIVE SUMMARY

La Società riconosce l'importanza del dialogo e dell'interazione continua con i principali destinatari della Politica di Remunerazione, al fine di garantirne il costante miglioramento, alla luce delle *best practice* di mercato e delle principali indicazioni degli Azionisti.

La Politica di Remunerazione si propone di incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica 2025, definita nel rispetto delle prerogative dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2024-2026:

ISTITUTO	FINALITÀ	DESCRIZIONE	BENEFICIARIE VALORI
Remunerazione fissa	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva determinata in misura tale da attrarre, motivare e trattenere professionisti con il talento necessario a garantire il perseguimento delle finalità aziendali e degli obiettivi strategici.	La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo. La Società monitora le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.	Presidente/AD: Euro 850.000 annui lordi. Vicepresidente: Euro 75.000 annui lordi, a cui si aggiunge la retribuzione da Dirigente della Società. DRS¹: remunerazione commisurata al ruolo ricoperto.
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli <i>stakeholder</i> e il raggiungimento di risultati economici in linea con le previsioni della Società annuali, nonché con gli obiettivi di sostenibilità, favorendo la fidelizzazione e l' <i>engagement</i> delle persone.	Obiettivi Presidente/AD: - EBITDA consolidato (90%) - Emissioni CO ₂ (10%) Obiettivi DRS: - EBITDA consolidato (70%) - FCFO (10%) - Net Inventory Value (10%) - Emissioni CO ₂ (10%)	Presidente/AD: Incentivo target pari a Euro 400.000. Vicepresidente: partecipa al piano in qualità di dirigente. DRS: Incentivo target pari al 45-50% della Remunerazione fissa.
Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2025-2027)	Promuove la creazione di valore sostenibile del Gruppo nel medio-lungo termine. Remunera la Performance di lungo periodo sulla base degli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità del piano industriale. Favorisce l'allineamento degli interessi di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la <i>retention</i> delle persone chiave.	Il piano LTI è un modello ibrido (monetario e di performance share), con un approccio rolling (multiple waves) e un periodo di vesting triennale (2025-2027). Il piano prevede l'erogazione di un importo monetario e l'attribuzione di azioni subordinatamente alle seguenti condizioni di performance: - EBITDA (90%) - ESG (10%)	Presidente/AD: Incentivo target pari al 170% della Remunerazione fissa. DRS: Incentivo target pari al 125% della Remunerazione fissa. Il piano prevede un periodo di lockup di 2 anni per il 50% delle azioni, al netto degli oneri fiscali, al termine del periodo di vesting. Sono inoltre previste clausole di "claw back/malus".
Patti di non concorrenza	Protegge gli interessi della società nell'eventualità dell'uscita di persone chiave.	Accordi individuali determinati in relazione alla strategicità del ruolo.	DRS: della durata di 24 mesi, con un valore massimo pari al 29% della Remunerazione fissa.

¹ VP Sales & Marketing, VP Industrial e CFO.



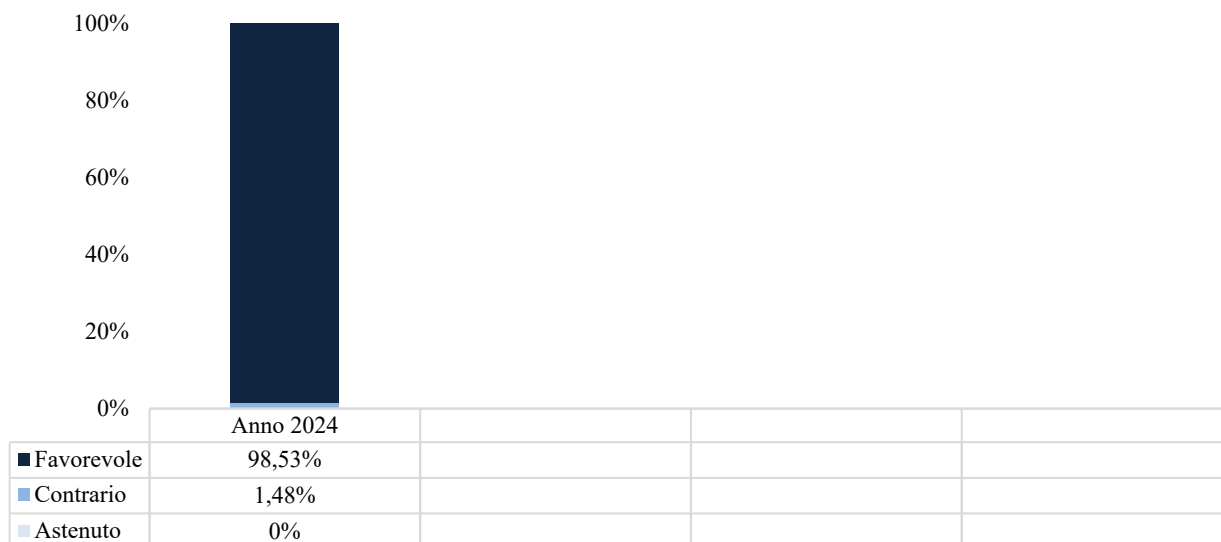
comer industries

Benefit	Integrano il trattamento economico in un'ottica di Total Reward.	Tra i benefit più significativi assegnati annualmente vi sono; l'uso di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, comprensivo del relativo carburante, l'utilizzo di alloggi, coperture di previdenza e assistenza sanitaria integrativa e polizze assicurative per infortuni e vita.	- Presidente/AD - Vicepresidente - DRS
Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	Supporta il reclutamento e la retention di persone con talento e competenze adeguate.	Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente in forma di accordi individuali specifici. Importo non superiore a 24 mensilità di retribuzione fissa, nel rispetto delle leggi e dei contratti applicabili.	Presidente/AD: 40% del compenso aggiuntivo lordo fisso come Amministratore Delegato per ogni anno di mandato. DRS: ad eccezione di accordi individuali specifici, massimo 24 mensilità di RAL.

ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI

La sezione I della relazione sulla Politica sulla remunerazione 2024 e compensi corrisposti 2023¹ è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024, con una percentuale di voti favorevoli pari al 98,53% dei partecipanti al voto.

Risultati voto assembleare sulla relazione - Sezione I



¹ La Relazione sulla Politica sulla remunerazione e compensi corrisposti è stata pubblicata la prima volta nel 2024 in quanto questo rappresenta il primo anno in cui Comer Industries SpA è soggetto a tale obbligo informativo in considerazione della quotazione della Società su Euronext Milan, avvenuta in data 12 luglio 2023.



SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

1. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La durata della Politica è annuale.

Ispirandosi ai principi del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione, in linea con i valori aziendali e con le aspettative degli *stakeholders*, è finalizzata a:

- attrarre, trattenere e motivare risorse manageriali con il talento e le competenze adeguate al perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità del Gruppo;
- supportare la creazione di valore sostenibile favorendo l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli *stakeholder* rilevanti per il Gruppo. A tal fine, il Gruppo si è dotato di un Piano di sostenibilità articolato in ciascuna delle tre aree *Environmental*, *Social* e *Governance*, in continuità con quanto illustrato nel Bilancio di Sostenibilità.

Allineamento tra Politica e strategia aziendale:

Nell'attuale difficile fase evolutiva dei settori in cui opera Comer Industries, la strategia del gruppo mira alla creazione di valore attraverso un modello di *business* che coniughi efficientamento operativo e finanziario con investimenti in innovazione e sostenibilità. Tale strategia, mirante a configurare Comer Industries come un attore-chiave nelle *supply chain* globali, si basa su due pilastri:

- efficienza ed efficacia operativa, basate su continue semplificazioni dei processi, ottimizzazioni organizzative, e razionalizzazione dei costi al fine di massimizzare la generazione di cassa;
- innovazione e sostenibilità per mantenere e migliorare una posizione di *leadership* tecnologico e ambientale.

La politica di remunerazione è disegnata al fine di allineare le retribuzioni degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con la strategia del gruppo.

	DRIVERS STRATEGICI	EFFICIENZA FINANZIARIA E OPERATIVA	SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE
MBO	EBITDA consolidato	✓	
	Emissioni CO ₂		✓
	FCFO	✓	
	Net inventory Value	✓	
LTI	EBITDA	✓	
	ESG		✓

2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società è definita a seguito di un processo trasparente e formalizzato, in coerenza con le previsioni statutarie e normative e con il modello di *governance* adottato dall'Emittente. Tale processo vede come protagonisti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione e il Collegio Sindacale di Comer Industries.

Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti degli organi/funzioni sopra indicati con



comer industries

riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

2.1 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dello Statuto, limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- determina il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- delibera, con voto vincolante in merito alla Sezione I e con voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

2.2 Consiglio di Amministrazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, è composto da:

Matteo Storchi	Presidente e Amministratore Delegato
Cristian Storchi	Vicepresidente e Consigliere
Luca Gaiani	Consigliere
Matteo Nobili	Consigliere
Arnaldo Camuffo	Consigliere Indipendente
Marco Storchi	Consigliere
Paola Pizzetti	Consigliere Indipendente
Francesca Bertani	Consigliere Indipendente
Sergio Giglio	Consigliere Indipendente

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, entro l'eventuale importo complessivo stabilito dall'Assemblea nonché, se non vi ha provveduto l'Assemblea, suddivide il compenso complessivo spettante ai Consiglieri;
- se non vi provvede l'Assemblea, può assegnare compensi ai Consiglieri a titolo di indennità o di trattamento di fine rapporto;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- definisce e dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- delibera, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione del Presidente e CEO, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti Strategici;
- approva la Politica da presentare all'Assemblea.

2.3 Comitato Nomine e Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce, il Consiglio ha costituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione, formato da



comer industries

Amministratori non esecutivi e in maggioranza da Amministratori indipendenti, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o di politiche retributive.

Composizione, riunioni, obiettivi, compiti e attività del Comitato, qui di seguito descritti, recepiscono le raccomandazioni del Codice.

Composizione

Arnaldo Camuffo	Consigliere Indipendente
Matteo Nobili	Consigliere
Sergio Giglio	Consigliere Indipendente

Attribuzioni

Il Comitato – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché dei Dirigenti Strategici vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri.

Le sue funzioni sono unicamente istruttorie, propositive e consultive, in linea con le direttive del Consiglio di Amministrazione e la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance. I compiti principali del Comitato includono:

- supportare il Consiglio nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione;
- fornire proposte o pareri sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli con incarichi speciali, stabilendo obiettivi di performance per la componente variabile, tenendo conto delle pratiche di settore e delle esperienze internazionali, con l'assistenza di un consulente indipendente, ove necessario;
- monitorare l'effettiva applicazione della Politica per la Remunerazione e verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance legati agli incentivi;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza della politica di remunerazione per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- condurre istruttorie sui piani di successione per Amministratori Esecutivi e top management, qualora il Consiglio ne consideri l'adozione.

Queste attività assicurano che le politiche di remunerazione siano *fair*, competitive e in linea con gli obiettivi strategici della Società.

Funzionamento

L'avviso di convocazione della riunione del Comitato Nomine e Remunerazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione e l'elenco delle materie da trattare, viene inviato ai componenti il Comitato da parte del segretario, su indicazione del Presidente, di regola almeno tre giorni prima di quello fissato per la riunione; nei casi di urgenza il termine può essere più breve, nel rispetto comunque di un preavviso minimo di 24 ore.

L'eventuale documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno è messa a disposizione dei componenti, da parte del segretario, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni ivi contenute, anche mediante invio per posta elettronica agli indirizzi di dominio comunicati dai componenti del Comitato, di norma contestualmente all'avviso di convocazione e, comunque, non oltre il secondo giorno precedente la data della riunione, salvo casi eccezionali.

Le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono presiedute e coordinate dal Presidente. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate. Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato Nomine e



comer industries

Remunerazione stesso ad ogni riunione del medesimo.

Alle riunioni del Comitato può prendere parte il presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e hanno facoltà di partecipare gli altri sindaci. I componenti del Collegio Sindacale sono, infatti, regolarmente invitati a partecipare alle riunioni del Comitato. Il Presidente del Comitato può di volta in volta invitare alle riunioni altri componenti del Consiglio di Amministrazione, e altri soggetti la cui presenza sia ritenuta utile, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza.

In conformità alla Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun Amministratore prende parte alla formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. A tal fine, la Società mette a disposizione del Comitato le risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei limiti di un *budget* su motivata richiesta del Comitato approvata volta per volta dal Consiglio di Amministrazione.

Attività svolte nel 2024

Nel corso dell'esercizio 2024 si sono tenute 9 riunioni del Comitato con una partecipazione complessiva del 100% e della durata media di circa un'ora.

Nel corso del 2025 sino alla data di approvazione della Relazione si sono già tenute 8 riunioni del Comitato.

Di seguito viene fornito un dettaglio sulle attività svolte dal Comitato.

Anno 2024:

- verifica dell'adeguatezza e coerenza complessiva delle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento alle best practices di mercato;
- analisi del piano di incentivazione a medio-lungo termine in essere 2021-2024 e degli obiettivi di performance di cui alla componente variabile di breve termine ("MBO") e di quella di medio-lungo termine ("LTI") finalizzato alla valutazione dell'opportunità di chiusura anticipata del piano LTI 2021-2024;
- formulazione al Consiglio di Amministrazione della proposta relativa alla chiusura anticipata del piano LTI 2021-2024;
- proposta di definizione del nuovo sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) e di medio-lungo termine con previsione anche di KPI ESG;
- esame delle categorie di beneficiari del Piano LTI;

Anno 2025:

- analisi dei parametri (quanti-qualitativi) di significatività ai fini della valutazione dei requisiti di indipendenza degli amministratori;
- elaborazione dei contenuti della Politica di Remunerazione sottoposta successivamente all'approvazione del Consiglio e dell'Assemblea;
- proposta al Consiglio di Amministrazione di determinazione del MBO dei DRS per anno 2025.

2.4 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con



comer industries

riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata da Comer Industries.

Composizione

Luigi Gesaldi	Presidente
Francesca Folloni	Sindaco effettivo
Massimiliano Fontani	Sindaco effettivo

2.5 Funzioni Aziendali

Nel contesto delle sue funzioni, il Comitato si avvale del sostegno delle funzioni aziendali delle risorse umane e finanziarie, in particolare del Direttore delle Risorse Umane (CHRO) e del Direttore Finanziario (CFO). Questi ruoli svolgono un ruolo fondamentale nel fornire le competenze e le informazioni necessarie per permettere al Comitato di prendere decisioni informate e strategiche nell'elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

2.6 Esperti Indipendenti

Nell'ambito della sua attività consultiva e propositiva, il Comitato si avvale di esperti indipendenti al fine di ottenere una pluralità di analisi di mercato su varie materie di interesse. L'*advisor* esterno indipendente Willis Towers Watson ("WTW") ha fornito informazioni relative alle tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato al fine di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni dei ruoli apicali. L'intervento della società di consulenza WTW è stato finalizzato altresì al supporto e alla predisposizione della Relazione sulla Remunerazione, nonché nella redazione di un piano di incentivazione di MBO e LTI coerente con le indicazioni del Codice di Corporate Governance e le aspettative di investitori e proxy advisor.

3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

La Politica di Remunerazione proposta per il Consiglio di Amministrazione, i membri del Comitato Nomine e Remunerazione, il Comitato Parti Correlate, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Collegio Sindacale rimane invariata rispetto alle remunerazioni deliberate per il 2024.

3.1 Consiglio di Amministrazione

In conformità con la delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024, la Politica di Remunerazione stabilisce un compenso fisso annuo lordo complessivo di Euro 496.000. Tale importo, che include i compensi per la partecipazione ai comitati consiliari, è stato ripartito tra i singoli membri a discrezione del Consiglio di Amministrazione. Di conseguenza, il pacchetto retributivo destinato agli Amministratori non esecutivi ammonta a Euro 50.000.

3.2 Comitati

La Politica di Remunerazione, in conformità con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2024, prevede per il Presidente e i singoli membri dei Comitati Controllo, Rischi e Sostenibilità & Parti Correlate e Nomine e Remunerazione, i compensi indicati nella tabella sottostante, da maggiorare con i contributi previdenziali e le imposte di legge.

	Presidente (Euro)	Membro (Euro)
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità & Parti Correlate	12.500	8.000
Comitato Nomine e Remunerazione	7.500	5.000



comer industries

3.3 Collegio Sindacale

La Politica di Remunerazione, in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2023, prevede un compenso annuo lordo pari a:

	Presidente (Euro)	Sindaco (Euro)
Collegio Sindacale	18.000	15.000

4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AMMINISTRATORE DELEGATO, DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

4.1 Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato

La Politica di Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato di Comer Industries è strutturata in conformità con le deleghe specifiche assegnate, oltre a essere allineata ai livelli retributivi e alle migliori prassi di mercato. Di seguito sono elencati gli elementi che compongono il pacchetto remunerativo del Presidente e Amministratore Delegato:

Remunerazione fissa

Il pacchetto remunerativo comprende un compenso fisso annuo di Euro 850.000, suddiviso come segue: Euro 700.000 per il ruolo di Amministratore Delegato, Euro 100.000 per la carica di Presidente e Euro 50.000 per la partecipazione come membro del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nelle previsioni della Società ed in linea con la strategia dell'Emittente. Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. La misura del variabile di breve termine a target è pari a Euro 400.000.

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2025 su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2025:

OBIETTIVI	PESO	MIN	TARGET	MAX
EBITDA consolidato	90%	95%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO ₂	10%	90%	100%	100%

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2024-2026)

Il Presidente e Amministratore Delegato di Comer Industries è beneficiario del Piano LTI 2024-2026, approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 23 aprile 2024, partecipando al 1° Ciclo (2024-2026), al 2° Ciclo (2025-2027) e al 3° Ciclo (2026-2028) del Piano.

Il Piano di incentivazione prevede che, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* e al termine del periodo di *vesting*, il 50% del premio maturato venga erogato in Azioni gratuite ed il restante 50% in forma monetaria.

Il riconoscimento dell'incentivo è soggetto alla verifica del Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, a seguito del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del Piano.

L'incentivo, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi, ammonta al 170% della remunerazione fissa per le cariche di Amministratore, Presidente e Amministratore Delegato, quale risultante alla



comer industries

data di assegnazione. La componente azionaria è calcolata in base al prezzo delle azioni alla stessa data.

Il Piano *rolling* comprende tre cicli, ciascuno con un periodo di *vesting* di tre anni.

Le Azioni risultanti dall'esercizio del piano saranno soggette al seguente periodo di mantenimento:

- il 50% delle Azioni ricevute dal Presidente e Amministratore Delegato sarà soggetto ad un periodo di mantenimento (*lock-up*) di 2 anni a partire dalla fine del Periodo di Vesting.

Politica sui benefici non monetari

Includono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie.

4.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

La Politica di Remunerazione del Vice Presidente di Comer Industries è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferitegli quale Dirigente della Società, nonché con i livelli retributivi e le best practice di mercato. Vengono di seguito riportati gli elementi che rappresentano il pacchetto remunerativo del Vicepresidente.

Remunerazione fissa

La remunerazione è composta da un emolumento fisso di Euro 50.000 per la carica di Amministratore e di Euro 25.000 per la carica di Vice Presidente di Comer Industries, per un totale di Euro 75.000. Inoltre, il beneficiario riceve una retribuzione aggiuntiva in qualità di dirigente della Società.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine incentiva il raggiungimento degli obiettivi annuali, in linea con la strategia dell'Emittente. Il Sistema MBO assicura trasparenza nel legame tra compenso economico e risultati raggiunti. Il Vice Presidente partecipa al piano MBO come dirigente della Società.

Politica sui benefici non monetari

I benefici includono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie, nonché l'uso di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo e il relativo carburante, in conformità con le prassi previste per i Dirigenti della Società.

4.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha sviluppato un sistema di *compensation* per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, volto a incentivare risultati di medio-lungo termine e la creazione di valore sostenibile. Basandosi su un'analisi svolta da WTW, è stato proposto di posizionare la *total direct compensation* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra la mediana e il terzo quartile del mercato nel periodo 2024-2026.

Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari, degli elementi sotto descritti.

Remunerazione fissa

La retribuzione annua fissa lorda è stabilita dal contratto individuale, in linea con le best practice di mercato e in conformità con la normativa collettiva applicabile.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

In linea con quanto stabilito per il Presidente e Amministratore Delegato, anche ai Dirigenti con



comer industries

Responsabilità Strategiche si applica il Sistema MBO, articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali.

Il piano prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi con il relativo peso:

OBIETTIVI	PESO	MIN	TARGET	MAX
EBITDA consolidato	70%	95%	100%	100%
FCFO from operations	10%	90%	100%	100%
Net Inventory Value	10%	102%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO ₂	10%		On/Off	

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2024-2026)

Il Piano LTI 2024-2026, destinato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rispetta gli obiettivi, i termini e le condizioni precedentemente descritti nel paragrafo 4.1. L'unica eccezione riguarda la *target payout opportunity*, che ammonta al 125% della Retribuzione Fissa per ciascun ciclo.

Politica sui benefici non monetari

I benefici comprendono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie, migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato. Inoltre, è incluso l'uso di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo con relativo carburante e, in alcuni casi, l'utilizzo di un alloggio ad uso abitativo.

Patto di non concorrenza

La Società ha la facoltà di stipulare patti di non concorrenza per professionalità particolarmente critiche, riconoscendo un corrispettivo commisurato alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL), in base alla durata e all'estensione del vincolo. Attualmente, i patti in essere hanno una durata di 24 mesi e il loro valore varia tra il 13% e il 29% della RAL.

5. MECCANISMO DI CLAW BACK/MALUS

La Politica di Remunerazione, in linea con le disposizioni del Codice di Corporate Governance, prevede che tutti i premi maturati ed erogati siano soggetti all'applicazione di clausole di "claw back/malus", ovvero clausole, che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme o Azioni oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero nel caso in cui (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsati e/o nel caso in cui (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari.

L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto con il beneficiario.

6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

In caso di cessazione anticipata del mandato di Presidente e/o Amministratore Delegato, è previsto un trattamento di fine mandato pari al 40% del compenso aggiuntivo lordo fisso come Amministratore Delegato per ogni anno di mandato, in linea con quanto stabilito per il 2023.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, possono essere stipulati accordi individuali specifici



comer industries

che prevedono il pagamento di un trattamento di *severance* in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Alla luce di quanto sopra per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista una *severance* costituita da un'indennità sostitutiva complessiva, che assorbe il preavviso, definita pari a 24 mensilità, salvo specifici accordi già in essere e quanto previsto dal CCNL di riferimento.

La Società ha la facoltà di stipulare patti di non concorrenza per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono ruoli chiave, con un corrispettivo fisso basato su durata, ampiezza del vincolo e ruolo del beneficiario, variabile per settore e area geografica.

7. DEROGHE

Comer Industries guarda con sfavore la possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica di Remunerazione.

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

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente agli strumenti di remunerazione previsti al paragrafo 4 - se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso - o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo, e (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nel perimetro dell'attività di impresa quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni ecc.

La eventuale delibera del Consiglio di Amministrazione determina altresì la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

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

8. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI

Valutazione delle performance e remunerazione

Nel Gruppo, a tutti i dipendenti è garantito un salario adeguato e un'equa retribuzione, in linea con gli accordi collettivi vigenti. Nei paesi come Polonia, Francia, Germania, Belgio, Paesi Bassi, Regno Unito, Stati Uniti, Brasile, Cina e India, il Gruppo rispetta il principio del salario minimo. In Italia, Svezia, Danimarca e Austria, pur in assenza di un salario minimo legale, sono rispettati i minimi salariali previsti dai contratti collettivi.

Nel 2024, è stato implementato un sistema di valutazione delle performance per tutti i white collar del Gruppo, basato su obiettivi quantitativi e qualitativi. All'inizio dell'anno, ogni dipendente effettua un'autovalutazione e discute con il responsabile gli obiettivi da raggiungere, ricevendo una valutazione sulla performance e sui comportamenti organizzativi. Questo processo supporta il sistema di compensazione, composto da incentivi annuali (MBO) e una revisione salariale annuale uniforme per tutte le aziende del Gruppo. Tale valutazione promuove un dialogo strutturato tra manager e collaboratori, incentivando feedback e discussioni sulle aspettative professionali.

Nel 2024, il Performance Management ha coinvolto il 26% dei dipendenti, con il 22% delle



comer industries

valutazioni effettuate su dipendenti donne e il restante 88% su uomini. Di conseguenza, il 51% delle donne ha ricevuto una valutazione, rispetto al 23% degli uomini. Il numero di valutazioni coincide con quanto concordato dalla direzione aziendale.

Inoltre, nel 2024 è proseguito il piano di welfare aziendale attraverso una piattaforma dedicata, consentendo ai dipendenti di usufruire di un importo per l'acquisto di beni e servizi, beneficiando della detassazione delle spese.

Il rapporto tra le retribuzioni

Il differenziale di genere delle retribuzioni medie orarie presenta una riduzione del divario retributivo tra dipendenti maschi e femmine rispetto al 2023. Tale riduzione è prevalentemente dovuta ai cambiamenti nell'organico avuti durante l'esercizio. Nel 2024, le dipendenti di genere femminile hanno mostrato paghe orarie del 7,29% superiori a quelle dei dipendenti di genere maschile.

	2024
Divario retributivo (donne vs uomini)	-7,29

	2024		
	MASSIMA ^{b)}	MEDIA	TASSO
Rapporto tra la retribuzione totale annua dell'individuo più pagato e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato) (in migliaia di euro) ^{a)}	355,21	47,027	7,55

- a) al fine del cumulo della retribuzione totale annua sono considerati la retribuzione annua lorda, le indennità, i fringe benefits e i premi individuali al raggiungimento degli obiettivi. Valori espressi in migliaia di euro.
- b) per il calcolo della massima retribuzione totale annua e il relativo incremento percentuale è stata considerata la popolazione dei dipendenti al 31 dicembre 2024.



comer industries

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024

PREMESSA

Questa sezione illustra i compensi corrisposti ai destinatari della Politica nell'esercizio 2024. In particolare, vengono riportati i compensi secondo il criterio di competenza con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2024 e gli incentivi variabili, di breve e medio-lungo termine, maturati in relazione alle *performance* consuntivate nel 2024 ed erogabili nel 2025.

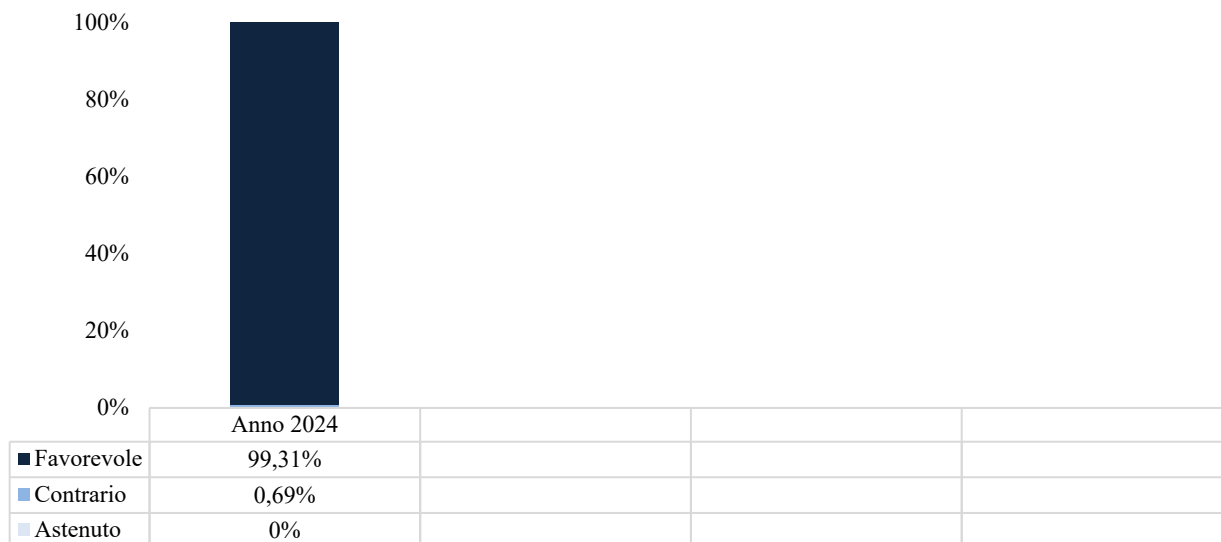
Tale scelta risponde alla volontà della Società di fornire al mercato, ai propri Azionisti e agli *stakeholder*, un' informativa chiara e trasparente sulla remunerazione corrisposta.

Si segnala che, in considerazione della recente quotazione della Società su Euronext Milan, avvenuta in data 12 luglio 2023, non è possibile fornire informazioni di confronto tra la variazione annuale degli ultimi 5 anni: (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente; (ii) dei risultati della Società; e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti di cui al punto (i).

ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI

La sezione II della relazione sulla Politica sulla remunerazione 2024 e compensi corrisposti 2023² è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024, con una percentuale di voti favorevoli pari al 99,31% dei partecipanti al voto.

Risultati voto assembleare sulla relazione - Sezione II



² La Relazione sulla Politica sulla remunerazione e compensi corrisposti è stata pubblicata la prima volta nel 2024 in quanto questo rappresenta il primo anno in cui Comer Industries SpA è soggetto a tale obbligo informativo in considerazione della quotazione della Società su Euronext Milan, avvenuta in data 12 luglio 2023.



1. COMPENSI MATURATI E/O ATTRIBUITI NEL 2024

1.1 Presidente e Amministratore Delegato

Remunerazione fissa

Il Presidente e Amministratore Delegato ha percepito un compenso pari a Euro 741.065³ di cui Euro 50.000 per la carica di Amministratore in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2024 e secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2024

Il piano MBO 2024 è stato attuato in conformità con i criteri e le modalità previste dal regolamento del piano MBO. Pertanto, in relazione ai risultati consuntivati nell'esercizio 2024 e deliberati dal Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 23 aprile 2024, è maturata l'erogazione di una quota annuale di Euro 300.000.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine

Nell'ambito di incentivazione a lungo termine, il Presidente e Amministratore Delegato partecipa al piano LTI 2024-26, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024. Il piano prevede l'erogazione di un importo monetario e l'attribuzione di azioni. Nel 2024 è stato erogato il 10% del premio monetario, per un totale di Euro 72.250, e sono stati assegnati 22.258 diritti con un *fair value* pari a Euro 333.870.

Benefit

L'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative e altri benefici minori hanno portato a un valore complessivo di Euro 3.528. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

1.2 Vice Presidente

Remunerazione fissa

Al Vice Presidente è stata erogata una retribuzione fissa di Euro 233.000 che comprende gli emolumenti come Amministratore, Vice Presidente, Dirigente e il compenso da società controllate.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2024

L'importo dell'MBO 2024 è stato pari a Euro 12.267.

Benefit

L'utilizzo di un'auto aziendale a uso promiscuo, il carburante correlato, l'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative e altri benefici minori ha portato a un valore complessivo di Euro 6.105. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

1.3 Amministratori Non Esecutivi

In conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2024 a ciascun Amministratore non Esecutivo è stato corrisposto un compenso annuo lordo pari ad Euro 50.000.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2024 è riportato nella Tabella 1.

³ Si segnala che la remunerazione riflette l'aumento del compenso fisso da Amministratore Delegato, calcolato in proporzione a partire da aprile 2024.



1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione fissa

Nel corso del 2024 hanno ricoperto ruoli con responsabilità strategiche tre Dirigenti ai quali si riferiscono le informazioni riportate nel seguito e nelle successive tabelle. Questi soggetti hanno percepito complessivamente a livello aggregato come compensi fissi: Euro 659.231.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2024

L'incentivo MBO 2024 è stato calcolato in base al grado di realizzazione di ogni obiettivo rispetto al target stabilito durante la definizione del budget annuale. In totale, l'importo dell'MBO 2024 è stato pari a Euro 213.270.

Questo importo è dettagliato nella Tabella 1.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine

In quanto beneficiari del Piano LTI 2024-2026, nel 2024 è stato erogato il 10% del premio monetario, per un totale di Euro 44.375, e sono stati assegnati 13.672 diritti con un *fair value* pari a Euro 205.080.

Benefit

L'uso dell'auto aziendale ad uso promiscuo, il carburante correlato, l'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative, l'utilizzo di un alloggio ad uso abitativo e altri benefici minori hanno portato a un valore complessivo di Euro 18.359. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

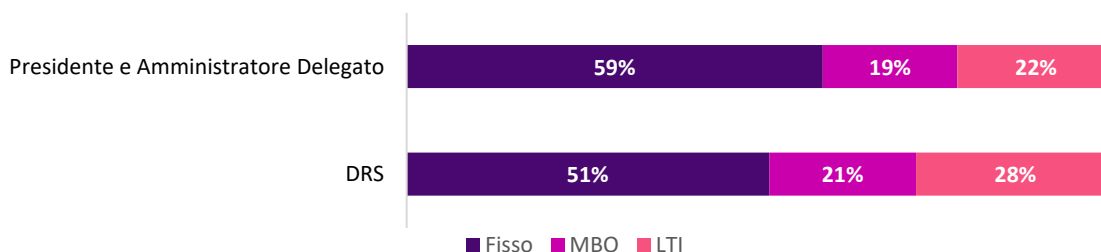
1.5 Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2023 ha deliberato il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in Euro 18.000 al Presidente del Collegio Sindacale e Euro 15.000 a ciascun Sindaco effettivo.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2024 è riportato nella Tabella 1.

1.6 Paymix

Di seguito è illustrata la proporzione tra compensi fissi e variabili del Presidente e Amministratore Delegato, nonché dei DRS, per l'esercizio 2024:





2. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Nel corso dell'esercizio 2024 non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. CLAW BACK/MALUS

Nel corso dell'esercizio 2024, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile dei compensi (claw back malus e/o malus).



4. TABELLE RETRIBUTIVE

4.1 TABELLA 1

(Importi in euro)

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli 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	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					
Consiglio di Amministrazione												
Matteo Storchi	Presidente Consiglio Amministrazione	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				711.065		1.022.500		3.528		1.737.093	333.870	
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000						30.000		
(III) Totale				741.065		1.022.500		3.528		1.767.093	333.870	
Cristian Storchi	Vice Presidente Consiglio amministrazione/Consigliere/Dirigente	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				153.000		12.267		6.105		171.372		
(II) Compensi da controllate e collegate				80.000						80.000		
(III) Totale (1)				233.000		12.267		6.105		251.372		



Luca Gaiani	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (2)				50.000	1.544						51.544		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000							30.000		
(III) Totale				80.000	1.544						81.544		
Marco Storchi	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (3)				50.000					3.000		53.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000							53.000		
Matteo Nobili	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (4)				50.000	5.000						55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000							55.000		
Arnaldo Camuffo	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (5)				50.000	14.419						64.419		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000	14.419						64.419		
Paola Pizzetti	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (6)				50.000	12.343						62.343		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000	12.343						62.343		



comer industries

Joseph Huffsmith	Consigliere	01.01.2024 27.03.2024	dimissioni 27/03/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (7)				12.500						12.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.500						12.500		
Lee Merle Gardner	Consigliere	01.01.2024 27.03.2024	dimissioni 27/03/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (8)				12.500						12.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.500						12.500		
Sergio Giglio	Consigliere	23.04.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (7)				34.563						34.563		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				34.563						34.563		
Francesca Bertani	Consigliere	23.04.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (8)				34.563	5.530					40.093		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				34.563	5.530					40.093		
Collegio Sindacale												
Luigi Gesaldi	Sindaco	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.720						18.720		
(II) Compensi da controllate e collegate				13.520						13.520		
(III) Totale				32.240						32.240		



comer industries

Massimiliano Fontani	Sindaco	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.600						15.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.600						15.600		
Francesca Folloni	Sindaca	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.600						15.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.600						15.600		
Corrado Baldini	Sindaco Supplente	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Pingani Ilaria	Sindaca Supplente	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 3												
Dirigenti con responsabilità strategiche		01.01.2024 31.12.2024	Tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				659.231		657.020		18.359		1.334.610	205.080	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				659.231		657.020		18.359		1.334.610	205.080	



4.2 TABELLA 3A

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	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9		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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
MATTEO STORCHI	Presidente Consiglio Amministrazione													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2024 - 2026 - componente azionaria 08/05/2024			22.258	1.001.610	Esercizi 2024-2026	10/05/2024	32,70				333.870	
(III) Totale					22.258	1.001.610							333.870	
Dirigenti con responsabilità strategiche n. 3														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2024 - 2026 - componente azionaria 08/05/2024			13.672	615.240	Esercizi 2024-2026	10/05/2024	32,70				205.080	
(III) Totale					13.672	615.240							205.080	



4.3 TABELLA 3B

(Importi in euro)

Tabella 3b									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A Cognome e Nome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Storchi Matteo	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024	€ 300.000						
		LTI 2024-2026 componente monetaria	€ 72.500	€ 650.250	approvaz. Bil. 2026				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 372.500	€ 650.250	-	-	-	-	0
Storchi Cristian	Vice Presidente Consiglio amministrazione/Consigliere/Dirigente								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024	€ 12.267						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 12.267	-	-	-	-	-	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche n.3									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024	€ 213.270						
		LTI 2024-2026 componente monetaria	€ 44.375	€ 399.375	approvaz. Bil. 2026				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 257.645	€ 399.375	-	-	-	-	0

**4.4SCHEMA 7-ter****TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI AL 31/12/2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI AL 31/12/2024
MATTEO STORCHI*	Presidente e Amministratore Delegato	Comer Industries SpA	667.186	0	0	667.186
MATTEO NOBILI	Consigliere	Comer Industries SpA	268.685	2.500	1.185	270.000
SERGIO GIGLIO	Consigliere Indipendente	Comer Industries SpA	1.522.925	43.075	0	1.566.000

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

		SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI AL 31/12/2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI AL 31/12/2024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche n.3		Comer Industries SpA	6.350	0	0	6.350

*MATTEO STORCHI è titolare di una quota di partecipazione pari al 25% del capitale sociale di Eagles Oak S.r.l. la quale al 31/12/2023 e al 31/12/2024 era titolare e proprietaria di n. 14.640.089 azioni ordinarie di Comer Industries S.p.A. non avendo acquistato né venduto azioni della società nell'anno 2024.

**4.5 TABELLA N.1 DELLO SCHEMA 7 – QUADRO 1**

Piano di Performance Shares 2024 - 2026								
Strumenti finanziari diversi dalle <i>Stock Options</i>								
Strumenti di nuova attribuzione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea								
Nome e Cognome	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia di strumento finanziario	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Prezzo di acquisto dello strumento (se applicabile)	Prezzo di mercato al momento dell'assegnazione	Vesting period
Matteo Storchi	Presidente e Amministratore Delegato	23/04/2024	Performance Shares	22.258	10/05/2024		€32,70	3 anni 2024 - 2026
Dirigenti con responsabilità strategiche n.3		23/04/2024	Performance Shares	13.672	10/05/2024		€32,70	3 anni 2024 - 2026



DEFINIZIONI E GLOSSARIO

Amministratori	I componenti del Consiglio di Amministrazione.
Amministratori esecutivi	Gli Amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica o nella società controllante quando l'incarico riguardi anche la Società.
Amministratori non Esecutivi	Gli Amministratori ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori indipendenti	Gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto.
Assemblea	L'Assemblea dei soci dell'Emittente.
Codice o Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance.
Codice Civile o cod. civ. o c.c.	Il codice civile.
Collegio Sindacale	L'organo di controllo interno della Società.
Comitato Nomine e Remunerazione	Il comitato endoconsiliare costituito sulla base degli artt. 4 e 5 del Codice di Corporate Governance.
Consiglio o Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.



comer industries

Claw back/Malus

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti variabili oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o dall'autorità giudiziaria, entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01, fermi restando i termini temporali come sopra definiti.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici o DRS

I soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate Consob n. 17221 del 12 Marzo 2010.

Emittente, Società o Comer Industries

Comer Industries S.p.A., con sede legale in Reggiolo (RE), Via Magellano, 26.

Esercizio o Esercizio 2024

L'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

MBO

Il sistema *management by objectives* di incentivazione variabile a breve termine, da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati.

Politica di Remunerazione o Politica

La politica della Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale della Società per l'esercizio 2025 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2025.



Regolamento Emittenti Consob	Il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999.
Regolamento Parti Correlate Consob	Il Regolamento emanato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2024, redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater Regolamento Emittenti Consob.
Statuto	Lo statuto sociale della Società.
Testo Unico della Finanza/TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, recante il "Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".