



OVS S.p.A.

*Sede sociale in Venezia-Mestre, Via Terraglio, n. 17 - capitale sociale Euro 290.923.470,00 i.v.
Registro delle Imprese di Venezia, codice fiscale e partita IVA 04240010274 - REA n° VE - 378007
Sito internet istituzionale: www.ovscorporate.it*

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del regolamento CONSOB 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di OVS e a nome dei membri del Comitato, ho il piacere di presentarVi la nostra relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 con riferimento ad amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha lavorato durante l'esercizio 2025 continuando il percorso, già avviato negli esercizi precedenti, di consolidamento della strategia retributiva di Gruppo in un'ottica di trasparenza, chiarezza, efficacia e di allineamento rispetto al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, alle prassi di mercato e agli interessi di Voi Azionisti, accogliendo gli stimoli e i suggerimenti che sono pervenuti dagli Azionisti e dagli *stakeholder*; inoltre il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione della Società, ha mantenuto nella politica retributiva quegli elementi innovativi che hanno continuato a rafforzare le finalità della politica al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.

Rispetto alla Politica del 2025 vi è stata una revisione dei pesi dei KPI del sistema MBO al fine di mantenerlo sempre coerente con gli obiettivi strategici della Società, anche in un'ottica di sostenibilità e di responsabilità sociale d'impresa. Si è ritenuto di confermare la prosecuzione degli strumenti di remunerazione introdotti rispettivamente nel 2022 e nel 2024 (il Piano Performance Shares 2022-2026 e il Piano Performance Shares 2024-2026) e di introdurre un nuovo strumento, in modo da rafforzare e legare ulteriormente la remunerazione ad obiettivi a lungo termine nonché favorire la *retention* degli elementi chiave per il *business* della Società in un'ottica di medio-lungo periodo (il Piano Performance Shares 2026-2028, i cui dettagli sono forniti al paragrafo F).

In particolare, il lavoro del Comitato che presiedo si è concentrato sulla strutturazione del Piano Performance Shares 2026-2028 che crediamo abbia le caratteristiche per rispondere alle esigenze di allineare gli interessi del *management* e quelli degli azionisti nel medio termine, indirizzando gli sforzi dei beneficiari nella direzione della creazione di valore sostenibile di medio-lungo periodo.

A nome di tutto il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di OVS si ringraziano gli Azionisti e gli *stakeholder* in generale per il prezioso contributo fornito ai fini del miglioramento continuo delle politiche retributive del Gruppo.

Chiara Mio

Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Introduzione

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata approvata in data 16 aprile 2026 dal Consiglio di Amministrazione di OVS S.p.A. (la “**Società**” o “**OVS**”), su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e redatta in adempimento dell’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”). La politica in materia di remunerazione è stata predisposta in coerenza alle raccomandazioni, da ultimo, del Codice di Corporate Governance per le società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. nella versione di gennaio 2020 (il “**Codice**”).

La Relazione si compone di due Sezioni:

- 1) la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, per tali intendendosi 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’Appendice del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, nonché ai sensi degli *International Accounting Standards* 24, paragrafo 9, (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o “**DRS**”), e fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti gli organi di controllo (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”), nonché (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica;
- 2) la Sezione II illustra in modo chiaro e comprensibile i compensi corrisposti nell’esercizio chiuso il 31 gennaio 2026, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti il Collegio Sindacale (i “**Sindaci**”), fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta altresì in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni nella Società e in società da questa controllate di titolarità degli Amministratori, dei Sindaci e dei 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 Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Come richiesto dall’art. 123-ter, comma 4, lettera b-*bis*, del TUF la Relazione illustra come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l’anno precedente sulla suddetta Sezione II.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- (a) il Consiglio in carica alla data del 31 gennaio 2026 nonché alla data dell'approvazione della presente Relazione è composto da 9 componenti: Franco Moscetti (Presidente), Stefano Beraldo (Amministratore Delegato), Giovanni Tamburi (Amministratore Non Esecutivo e Vice-Presidente), Carlo Achermann (Amministratore Indipendente), Elena Garavaglia (Amministratore Indipendente), Alessandra Gritti (Amministratore Non Esecutivo), Roberto Cappelli (Amministratore Non Esecutivo), Flavia Sampietro (Amministratore Indipendente) e Chiara Mio (Amministratore Indipendente). Il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 gennaio 2026;
- (b) il Collegio sindacale in carica alla data del 31 gennaio 2026 nonché alla data dell'approvazione della presente Relazione è composto da Stefano Poggi Longostrevi (Presidente), Federica Menichetti (Sindaco Effettivo), Massimiliano Nova (Sindaco Effettivo), Marzia Nicelli (Sindaco Supplente) e Donata Paola Patrini (Sindaco Supplente). Il Collegio Sindacale rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 gennaio 2026;
- (c) alla data di approvazione della Relazione sono stati individuati, oltre all'Amministratore Delegato, quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche attualmente in carica:
- Massimo Iacobelli, Direttore Generale Brand Upim;
 - Nicola Perin, *Chief Financial Officer*;
 - Carmine Di Virgilio, *Global Retail Officer OVS*;
 - Antonio Margotti, *Chief Operations Officer*.

La Sezione I della Relazione sarà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata, ai sensi degli artt. 2364 c.c. e 125-bis e ss. del TUF, *inter alia*, per l'approvazione del bilancio di esercizio 2025, il 29 maggio 2026, alle ore 10:00, in unica convocazione presso la sede della Società in via Terraglio n. 17, 30174 Venezia-Mestre.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione, mentre ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF è tenuta a esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione II della Relazione. A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito *internet* www.ovscorporate.it, sezione "Governance – Assemblea degli Azionisti – 2026", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea, ed è altresì disponibile presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" al sito www.1info.it.

Venezia – Mestre, 16 aprile 2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Franco Moscetti

QUADRO DI SINTESI - Politica di Remunerazione 2026

Fermo quanto più in dettaglio riportato nell'ambito della Sezione I, nella seguente tabella viene riportata, a fini meramente illustrativi, una sintesi dei principali elementi della Politica di Remunerazione 2026.

Politica sulla remunerazione 2026			
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni	Valori annui
Remunerazione fissa	È funzione delle competenze tecniche, professionali e manageriali, del ruolo organizzativo ricoperto e delle responsabilità di cui il titolare è investito.	È definita in ragione del posizionamento di politica retributiva che l'azienda vuole raggiungere per finalità di <i>attraction</i> , <i>retention</i> e motivazione delle persone.	AD: €1.600.000 (di cui € 60.000 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. e € 1.540.000 ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.); DRS: da un minimo di €420.000 ad un massimo di €530.000.
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	È finalizzata a riconoscere e valorizzare il raggiungimento dei risultati legati a obiettivi annuali costituendo un'importante leva motivazionale e di attivazione di comportamenti organizzativi.	Obiettivi per AD: Ebitda (30%); Net Financial Position (25%); Ebitda margin (25%); Obiettivi ESG (20%). Il premio è erogato in denaro.	AD: al raggiungimento del <i>target</i> € 1.500.000; in caso di <i>overperformance</i> € 2.000.000
		Obiettivi per DRS: EBITDA della Società o linea di <i>business</i> (peso min 10%) più obiettivi individuali relativi alle singole aree presidiate. Il premio è erogato in denaro.	DRS: <i>target</i> compreso tra il 50% e il 60% del fisso a seconda del ruolo, compreso tra un minimo di € 200.000 e un massimo di € 318.000 al raggiungimento dei <i>target</i> , compreso tra un minimo di € 260.000 e un massimo di € 413.000 in caso di <i>overperformance</i> .
Remunerazione variabile di medio-lungo termine	È finalizzata a favorire l'allineamento degli interessi del <i>management</i> con quelli degli azionisti in un orizzonte pluriennale di sostenibilità della <i>performance</i> .	Piano Performance Shares 2026-2028 Obiettivi: Total Cash Flow 26-28 (20%), Total Shareholder Return 26-28 (50%), Indicatori ESG (30%).	AD: pari al 38,7% del totale compensi. DRS: pari al 30,7% medio del totale compensi.
		Piano Performance Shares 2024-2026 Obiettivi: Total Cash Flow Operativo cumulato 24-26 (20%), Total Shareholder Return cumulato 24-26 (50%), indicatori ESG (30%).	AD: pari al 19,1% del totale compensi. DRS: pari al 15,1% medio del totale compensi.
		Piano Performance Shares 2022-2026 (ultima tranche) Obiettivi: Total Shareholder Return cumulato 24-26 (100%).	AD: pari al 6,7% del totale compensi. DRS: pari all'8,4% medio del totale compensi.
Severance	È finalizzata a gestire i rischi e i costi relativi alla cessazione del rapporto di lavoro o mandato.	AD: - revoca dalla carica senza giusta causa; - mancato rinnovo della carica; - dimissioni in determinate circostanze.	AD: € 5.050.000
		DRS: nessun accordo di <i>parachute</i> in essere – possibilità di riconoscere <i>severance</i> alla cessazione del rapporto nei limiti previsti dalla legge.	DRS: indicativamente compresa tra 24 e 36 mensilità.
Patto di non concorrenza	È finalizzata a proteggere l'azienda da perdita di <i>know-how</i> strategico.	AD: - durata: 2 anni post-cessazione; - territorio: Italia, Spagna, Francia, Paesi Balcanici, Arabia Saudita, Emirati Arabi Uniti, India e altri Paesi in cui la Società realizza almeno il 10% delle vendite estere totali.	AD: € 500.000 annui
		DRS: nessun patto di non concorrenza in essere – possibilità di stipularne nei limiti previsti dalla Politica	DRS: limiti di legge vigenti.

SEZIONE I – Politica di Remunerazione 2026

1. Politica in materia di Remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione di OVS coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato Nomine e Remunerazioni**”) e l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società.



Assemblea degli azionisti

L'Assemblea degli azionisti di OVS:

- approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3 e 2389, comma 1, c.c., nonché dell'articolo 22 dello statuto sociale;
- ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, è altresì chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio. Tale voto è vincolante;
- ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF in occasione dell'approvazione del bilancio, è altresì chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio. Tale voto non è vincolante;
- approva, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio la loro attribuzione.

Consiglio di Amministrazione

- Al Consiglio di Amministrazione è riservata in via esclusiva non delegabile la competenza a definire la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazioni costituito al suo interno.
- Il Consiglio di Amministrazione dà attuazione alla Politica, determinando coerentemente con essa, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 22 dello statuto sociale.
- Il Consiglio predispose e approva annualmente la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall'art. 123-ter del TUF e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Comitato Nomine e Remunerazioni

- Il Comitato Nomine e Remunerazioni, in conformità con le raccomandazioni contenute nell'art. 5 del Codice, ha il compito di assistere, con funzioni propositive e consultive, il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
- Le funzioni del Comitato Nomine e Remunerazioni sono in dettaglio descritte nel successivo paragrafo B).

Durata della Politica

Al fine di garantire il continuo confronto con gli Azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze presenti e future, la presente Politica ha durata annuale e verrà seguita per almeno il prossimo esercizio (2026). Inoltre, si ritiene opportuno che la stessa possa essere rivista il prossimo anno anche per tenere conto degli sviluppi dell'economia nazionale alla luce degli eventi che stanno caratterizzando questo inizio del 2026, delle possibili novità organizzative che verranno implementate dalla Società, nonché per mantenere una politica che possa recepire sempre le nuove prassi e tendenze che saranno adottate dagli emittenti al fine di allinearla alla *best practice*.

B) Intervento del Comitato Nomine e Remunerazioni, composizione, competenze e modalità di

funzionamento di tale Comitato

Il Consiglio ha istituito con delibera del 27 ottobre 2014 e con efficacia dal 2 marzo 2015, primo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni OVS (le “Azioni”), il Comitato Nomine e Remunerazioni, approvandone il relativo regolamento interno che ne disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento.

In data 31 maggio 2023, a seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione da parte dell’Assemblea tenutasi in pari data, il Consiglio ha proceduto a nominare i componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni in carica alla data della Relazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è attualmente composto dai seguenti 3 amministratori non esecutivi, 2 dei quali indipendenti ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell’articolo 2, Raccomandazione n. 6 del Codice: Chiara Mio (Amministratore Indipendente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni), Carlo Achermann (Amministratore Indipendente) e Giovanni Tamburi (Amministratore non esecutivo).

Tutti i componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni possiedono un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, come valutato dal Consiglio di Amministrazione all’atto della nomina.

Il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazioni è stato modificato dal Consiglio di Amministrazione da ultimo in data 21 marzo 2023, al fine di regolamentare lo svolgimento delle riunioni mediante mezzi di telecomunicazione e recepire la possibilità per Presidente e Segretario di partecipare da luoghi fisici differenti.

In precedenza, il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazioni era stato modificato a seguito dell’adesione al Codice (e ulteriori precedenti modifiche erano state adottate in data 12 giugno 2017, in data 22 marzo 2018 e successivamente in data 31 gennaio 2022).

Il Comitato Nomine e Remunerazioni si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualevolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, almeno semestralmente, o quando lo richiedano gli amministratori esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni sono presiedute dal Presidente del Comitato o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente scelto dai presenti, che dirige, coordina e modera la discussione.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni possono prendere parte i componenti il Collegio Sindacale.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni ha la facoltà di invitare di volta in volta alle riunioni di tale organo il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il *Chief Executive Officer*, gli altri amministratori e, informandone il *Chief Executive Officer*, gli esponenti delle funzioni aziendali della Società e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate (le “**Società Controllate**” e, la Società e le Società Controllate, il “**Gruppo OVS**” o il “**Gruppo**”) competenti per materia e qualsiasi altro soggetto, anche esterno, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Delle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni è redatto sintetico verbale a cura del segretario del Consiglio di Amministrazione. Le bozze dei verbali vengono sottoposte al Presidente e agli altri componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni, nonché ai membri del Collegio Sindacale intervenuti alla riunione, per eventuali osservazioni e il verbale è approvato, di norma, nella successiva riunione del Comitato Nomine e Remunerazioni. Il Presidente della riunione e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni, che vengono conservati a cura del segretario medesimo in ordine cronologico.

In considerazione dell’adesione al Codice e in conformità alla prassi già seguita dalla Società, le funzioni del Comitato Nomine e Remunerazioni sono state aggiornate alle previsioni del Codice come indicato di seguito.

Nello svolgimento delle proprie funzioni in materia di nomine, il Comitato Nomine e Remunerazioni coadiuva il Consiglio di Amministrazione nelle attività di:

- (a) definizione della dimensione e della composizione ottimale dell’organo di amministrazione e dei suoi comitati e individuazione delle figure professionali la cui presenza all’interno dell’organo di amministrazione medesimo sia ritenuta opportuna nonché eventualmente sulle questioni relative alle autorizzazioni assembleari concesse agli amministratori ad operare in deroga al generale divieto di concorrenza di cui all’art. 2390 c.c.;
- (b) individuazione dei candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione;
- (c) autovalutazione periodica del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati, sovrintendendo il processo e provvedendo all’istruttoria per l’eventuale affidamento dell’incarico ad un consulente esterno;
- (d) in vista del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, eventuale presentazione di una lista da parte dell’organo di amministrazione uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente;
- (e) predisposizione, aggiornamento e attuazione dei piani di successione del *Chief Executive Officer* e degli altri amministratori esecutivi, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione abbia valutato di adottare tali piani.

Nello svolgimento delle proprie funzioni in materia di remunerazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha il compito di:

- (f) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica e di sue eventuali deroghe ove consentito o richiesto dalle vigenti disposizioni, anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente;
- (g) presentare proposte o esprimere pareri 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;
- (h) monitorare la concreta applicazione della Politica e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (i) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*, se del caso formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (j) esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un suo esame.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni e strutture aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. Il Comitato Nomine e Remunerazioni può disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni indipendenti, a spese della Società, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni rendiconta al Consiglio di Amministrazione in merito all'eventuale utilizzo dei fondi almeno una volta all'anno, di norma in sede di esame della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

In relazione alle attività svolte, il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni informa, alla prima riunione utile, il Consiglio di Amministrazione.

Nessun amministratore può partecipare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Nel corso dell'esercizio 2025 e fino alla data della Relazione il Comitato Nomine e Remunerazioni, tra l'altro, ha svolto le seguenti attività:

Funzione del Comitato	Principali attività svolte
<p>Nomine</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ha coadiuvato il Consiglio di Amministrazione nelle attività di: <ul style="list-style-type: none"> a) autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati; b) definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati; c) definizione degli orientamenti sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione, in vista del relativo rinnovo;
<p>Remunerazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ha formulato al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in particolare formulando pareri e proposte non vincolanti in ordine agli obiettivi relativi alla remunerazione variabile a breve termine (MBO) ed ai criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi; ✓ ha monitorato e verificato l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, così come erano stati fissati dal Consiglio di Amministrazione, relativamente alla remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; ✓ ha analizzato il contenuto della Relazione e l'ha approvata; ✓ ha analizzato i risultati di voto ottenuti dall'Assemblea dello scorso 30 maggio 2025 sulla Politica; ✓ ha espresso il proprio parere in merito alle linee guida in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei Consiglieri, dei Presidenti dei Comitati e dei componenti ciascun comitato, in vista del rinnovo degli organi sociali; ✓ ha espresso la propria valutazione in merito all'adeguatezza, alla coerenza complessiva e alla concreta applicazione della Politica approvata nel precedente esercizio; ✓ ha coadiuvato il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e definizione – seguita dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo – (i) della Politica per il 2026 e della Relazione, nonché (ii) del documento informativo sul Piano Performance Shares 2026-2028 (come <i>infra</i> definito); ✓ ha fornito parere favorevole in relazione al nuovo contratto di <i>management</i> con l'Amministratore Delegato e al conseguente nuovo sistema di deleghe e poteri; ✓ ha formulato le proprie proposte di determinazione degli emolumenti spettanti agli amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, 3° comma, c.c. e dello Statuto Sociale, e dei membri dei Comitati interni.

Si segnala, infine, che la Società si è avvalsa di PwC Legal STA S.r.l. per il supporto legale nella redazione della Relazione.

C) Compenso e condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

Nel determinare la Politica, la Società tiene conto anche del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, in un contesto in cui OVS mira al continuo sviluppo delle risorse finalizzato alla creazione di un valore sostenibile anche attraverso obiettivi ESG che la stessa Società si è posta l'obiettivo di raggiungere e di cui viene data *disclosure* nell'ambito della relazione non finanziaria annuale. Così, tra l'altro, la politica retributiva garantisce opportunità competitive sul mercato, nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità, eguaglianza e non discriminazione, valorizzazione delle capacità professionali e riconoscimento del merito individuale. Questa finalità si realizza attraverso l'impiego di differenti strumenti diretti a creare le motivazioni e la fidelizzazione per conseguire una creazione di valore sostenibile nel tempo, quali ad esempio:

- a. una struttura retributiva basata su diverse componenti con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate;
- b. l'inclusione, nei sistemi incentivanti di breve periodo dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di obiettivi non finanziari, in particolare in ambito ESG, il cui auspicato raggiungimento si riflette positivamente sulle generali condizioni di lavoro dell'intera popolazione aziendale;
- c. la definizione della remunerazione di tutti i dipendenti della Società nel rispetto dei parametri retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento applicabile di tempo in tempo (il "CCNL"), e altresì dalla contrattazione collettiva di secondo livello vigente presso la Società, che prevede condizioni migliorative per i dipendenti;
- d. l'effettuazione di "salary survey" periodiche volte a monitorare la conformità della retribuzione, specie con riferimento a figure manageriali di rilievo o dipendenti con particolari specializzazioni, non solo con la disciplina della contrattazione collettiva, ma anche con le migliori prassi del mercato di riferimento;
- e. l'utilizzo dello *smart working* anche da tutto o da larga parte del personale della sede della Società e delle Società Controllate che prosegue, anche a seguito della crisi pandemica, compatibilmente con il tipo di attività svolta dal singolo dipendente.

D) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Non applicabile.

E) Finalità perseguite con la politica di remunerazione, i principi che ne sono alla base, la durata e gli eventuali cambiamenti della politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente e come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice, con l'obiettivo di:

- attrarre, trattenere, motivare e fidelizzare persone dotate di elevate qualità individuali, professionali e manageriali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*;
- allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli Azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo;
- contribuire alla strategia aziendale e perseguire gli interessi a lungo termine e di sostenibilità della Società.

In conformità con dette raccomandazioni del Codice la Politica, in relazione alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si fonda sui seguenti criteri:

- (a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione e in coerenza degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di OVS, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- (b) pur a fronte di una componente variabile di ammontare tale da rappresentare una parte significativa della remunerazione complessiva, la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
- (c) gli obiettivi di *performance* – ossia i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi anche non finanziari specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) – come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, oggettivamente misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli azionisti in

un orizzonte di medio-lungo periodo; essi sono coerenti con gli obiettivi strategici che la Società si pone a breve e a medio-lungo termine e sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile;

- (d) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a obiettivi di breve termine e di una porzione legata a obiettivi di medio-lungo termine;
- (e) le componenti variabili della remunerazione hanno un valore massimo predeterminato.

Tali principi sono incorporati e declinati in concreto nell'ambito della struttura della remunerazione del *management*, in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione. Si veda al riguardo il paragrafo F).

La Politica prevede un monitoraggio costante delle tendenze di mercato con particolare riferimento alle migliori prassi in tema di remunerazioni. Il confronto con il mercato è realizzato utilizzando analisi elaborate da società indipendenti specializzate in materia o attraverso lo studio e le analisi delle informazioni presenti sul mercato. Tale attività di *benchmarking* è utile per valutare la competitività dei pacchetti retributivi offerti al fine di attrarre e fidelizzare le persone di maggior talento sul mercato.

La retribuzione è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale.

La compatibilità economica della Politica è assicurata attraverso il rispetto delle politiche di *budget* annualmente definite e l'individuazione delle soglie di accesso ai sistemi di retribuzione variabile collegate alla redditività attesa.

La Politica ha durata annuale e verrà seguita per almeno l'esercizio 2026. Inoltre, si ritiene opportuno che la stessa possa essere rivista il prossimo anno anche per tenere conto degli sviluppi dell'economia nazionale alla luce degli eventi che stanno caratterizzando questo inizio del 2026, delle possibili novità organizzative che verranno implementate dalla Società nonché per allinearla alle *best practice*.

Rispetto alla Politica del 2025, vi è stata una revisione dei pesi dei KPI del sistema MBO al fine di mantenerlo coerente con gli obiettivi strategici della Società anche in un'ottica di sostenibilità e di responsabilità sociale d'impresa. Si è ritenuto di confermare la prosecuzione degli strumenti di remunerazione introdotti nel 2022 (il Piano Performance Shares 2022-2026 in essere) e nel 2024 (il Piano Performance Shares 2024-2026) e di introdurre un nuovo strumento, in modo da rafforzare e legare ulteriormente la remunerazione ad obiettivi a medio-lungo termine, nonché favorire la *retention* degli elementi chiave per il *business* della Società in un'ottica di medio-lungo periodo (il Piano Performance Shares 2026-2028, i cui dettagli sono forniti al paragrafo F).

L'Assemblea degli Azionisti del 30 maggio 2025 ha approvato, con voto vincolante, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025 e si è espressa con voto consultivo positivo sulla Sezione II. Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha analizzato i risultati di voto e ha tenuto conto delle indicazioni e

dei suggerimenti pervenuti dagli Azionisti e dagli *stakeholder* ai fini della predisposizione della presente Politica 2026. Alla luce del consenso espresso dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha confermato la struttura di fondo della Politica, apportando aggiornamenti ai pesi dei KPI del sistema MBO e proseguendo nel rafforzamento della componente ESG e di incentivazione a medio-lungo termine, in coerenza con gli obiettivi strategici della Società.

Inoltre, anche in accoglimento delle osservazioni formulate da taluni *stakeholder* istituzionali e delle raccomandazioni espresse dal Presidente del Comitato per la Corporate Governance, la Politica 2026: (i) prevede una più ampia *disclosure* in merito ai *range* della remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in luogo dell'indicazione del valore medio fornita nella Politica 2025; (ii) introduce la *disclosure* puntuale degli obiettivi ESG nell'ambito del MBO dell'Amministratore Delegato 2026, con indicazione dei relativi indicatori e del peso assegnato a ciascuno di essi; e (iii) prevede una maggiore *disclosure* in merito agli obiettivi ESG nell'ambito del MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i cui obiettivi strategici di natura qualitativa — la cui valutazione era rimessa alla discrezionalità della Società — sono stati integralmente sostituiti con obiettivi quantitativi e oggettivamente misurabili.

F) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La Politica relativa all'esercizio 2026 è stata elaborata in coerenza con le finalità e i principi espressi ai paragrafi precedenti ed è stata valutata positivamente dal Comitato Nomine e Remunerazioni nella riunione del 10 aprile 2026 e approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 aprile 2026. Inoltre, in linea con la Raccomandazione n. 25 del Codice (*“Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori sia esecutivi sia non esecutivi (...) è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente*), la Società monitora le più diffuse pratiche di mercato, in modo che le remunerazioni siano sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

Coerentemente con l'obiettivo dichiarato di configurare una componente variabile che rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva in grado di legare in modo forte le retribuzioni dei ruoli apicali con il successo sostenibile di medio-lungo termine dell'impresa, con la Politica del 2026 si è ritenuto di confermare la prosecuzione degli strumenti di remunerazione introdotti nel 2022 e nel 2024 e di introdurre un nuovo strumento, in modo da rafforzare e legare ulteriormente la remunerazione ad obiettivi a medio-lungo termine, nonché favorire la *retention* degli elementi chiave per il *business* della

Società in un'ottica di medio-lungo periodo come di seguito descritto:

a) Descrizione delle componenti della remunerazione

La retribuzione dell'Amministratore Delegato così come quella dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta come segue:

- i. una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- ii. una **componente variabile** definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e medio-lungo periodo, in forma monetaria ovvero azionaria, soggetta a condizioni di *performance* predeterminate e oggettivamente misurabili; nonché
- iii. possibili **altre forme di remunerazione** come di seguito specificato.

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, oggettivamente misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve sia di medio-lungo periodo (si veda al riguardo la descrizione dei KPI al successivo punto c). Anche gli obiettivi ESG sono basati su parametri oggettivamente misurabili.

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono inoltre essere riconosciuti trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto, tra cui, a titolo di esempio:

- i. *welcome bonus*, anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro, ovvero *bonus* garantiti per il primo anno di assunzione (eventualmente erogati in parte in via differita e/o subordinati all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con la Società per un periodo determinato); nonché
- ii. erogazioni collegate alla stabilità del rapporto (quali *retention bonus*/patti di stabilità) per un predeterminato periodo di tempo o sino alla conclusione di un determinato progetto od operazione.

L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono, al momento dell'approvazione della Politica da parte del Consiglio di Amministrazione, destinatari di piani di incentivazione monetari a breve termine (MBO) e di medio-lungo termine (LTI).

Gli stessi sono ricompresi anche fra i destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, nella forma del Piano Performance Shares 2022-2026 e del Piano Performance

Shares 2024-2026, nonché potenziali destinatari del nuovo Piano Performance Shares 2026–2028 che il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, proporrà all’Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 29 maggio 2026.

In particolare, proprio alla luce della conclusione dei periodi di *vesting* dei Piani di Stock Option rispetto ai quali le opzioni sono attualmente esercitabili, e dell’avvio del terzo dei tre cicli triennali di *vesting* (2022-2024; 2023-2025; 2024-2026) del Piano Performance Shares 2022-2026 e del periodo di *vesting* del Piano Performance Shares 2024-2026, nel 2026 si è ravvisata l’opportunità di avviare un ulteriore piano *equity based* (il “**Piano Performance Shares 2026-2028**”). In questo modo OVS manterrà uno strumento fondamentale per assicurare la continuità degli strumenti di incentivazione variabile di medio-lungo termine nel triennio 2026–2028, per attrarre nuovi talenti e assicurare la motivazione e la *retention* dei principali *manager* necessari per lo sviluppo di medio e lungo termine, in coerenza con gli interessi degli azionisti. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 16 aprile 2026, sentito il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni emesso il 10 aprile 2026 ha deliberato di proporre all’Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 29 maggio 2026 l’adozione del Piano Performance Shares 2026-2028, che prevede l’assegnazione di azioni in due *tranche*, ossia una parte al termine di un periodo di *vesting* triennale, e la restante parte al termine di un ulteriore periodo di differimento biennale. La struttura di tale Piano permetterà una maggiore focalizzazione del *management* sul raggiungimento degli sfidanti obiettivi del piano industriale, fidelizzandoli e legandone il beneficio complessivo all’andamento del titolo in borsa per un orizzonte temporale complessivo di cinque anni.

Il Piano Performance Shares 2026-2028 è riservato agli Amministratori esecutivi (per tali intendendosi gli Amministratori delegati o investiti di particolari cariche di OVS tempo per tempo in carica; gli “**Amministratori Esecutivi**”), ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché agli ulteriori dipendenti, collaboratori (includendo tra questi anche consulenti e/o prestatori d’opera intellettuale) e/o amministratori del Gruppo OVS che rivestano ruoli ritenuti strategicamente rilevanti per il *business* della Società o comunque in grado di apportare un significativo contributo alla luce del perseguimento degli obiettivi strategici di OVS e delle Società Controllate e/o comunque ritenuti meritevoli di essere destinatari di forme di incentivazione, i quali potranno essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, in sede di attuazione del Piano. Informazioni in merito alla struttura di incentivazione a medio-lungo termine sono fornite di seguito nonché, in maggior dettaglio, nei documenti informativi pubblicati dalla Società ai sensi dell’art. 114-*bis* TUF.

Risulta inoltre in essere, come anticipato sopra, il piano *equity based* approvato con la Politica 2024 (il “**Piano Performance Shares 2024-2026**”) che garantisce parimenti obiettivi di *reward* e *retention* per il *management* per il prossimo anno grazie all’assegnazione (limitatamente al 60% delle azioni dovute in base agli obiettivi raggiunti) di azioni alla fine del periodo di *vesting*. Il restante 40% di tali azioni sarà assegnato al termine di un ulteriore periodo biennale che si concluderà il 31 gennaio 2029, fatto salvo

quanto previsto in ipotesi di *good leavership* dopo il periodo di *vesting* e durante il biennio di differimento successivo al periodo di *performance* (come definiti all'interno del Piano). Tale piano è riservato all'Amministratore Delegato, a Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o altri dipendenti e collaboratori (incluso fra questi anche consulenti e/o prestatori d'opera intellettuale) di OVS e/o delle Società Controllate.

Informazioni in merito alla struttura del Piano Performance Shares 2024-2026 sono fornite nella politica sulla remunerazione 2024 nonché nei documenti informativi pubblicati dalla Società ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Risulta inoltre in essere, come anticipato, il piano *equity based* approvato con la politica sulla remunerazione 2022 (il "**Piano Performance Shares 2022-2026**") che garantisce parimenti obiettivi di *reward* e *retention* per il *management*, grazie all'assegnazione di azioni alla fine del periodo di *vesting*. Si tratta di un piano c.d. *rolling*, che prevede l'avvio ogni anno di cicli triennali di *performance* in ciascuno degli esercizi 2022, 2023 e 2024, con una durata totale di cinque anni (2022-2026) nell'ambito di tre cicli di *performance* (2022-2024, 2023-2025, 2024-2026) e che è focalizzato sugli obiettivi di creazione di valore legati alla crescita del titolo azionario (in termini di CAGR).

Il piano è riservato all'Amministratore Delegato, a Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o altri dipendenti e collaboratori (incluso fra questi anche consulenti e/o prestatori d'opera intellettuale) di OVS e/o delle Società Controllate.

Informazioni in merito al Piano Performance Shares 2022-2026 sono fornite nella Politica sulla Remunerazione 2022 nonché nei documenti informativi pubblicati dalla Società ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

b) Meccanismi di correzione ex post applicabili ai singoli piani di incentivazione

I piani di incentivazione in essere prevedono specifiche clausole di *malus* e/o *claw back*, come descritto nelle passate politiche di remunerazione (e, quanto ai piani basati su strumenti finanziari, nei relativi documenti informativi ex art. 114-bis TUF).

In particolare – fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione ai sensi della normativa applicabile a tutela degli interessi della Società – è prevista, attraverso specifiche pattuizioni contenute nella documentazione contrattuale che disciplina i piani di incentivazione, la possibilità di richiedere la restituzione (in tutto o in parte), entro tre anni dalla relativa erogazione, degli incentivi corrisposti (*claw back*), oppure di non procedere all'erogazione (in tutto o in parte) degli incentivi maturati e non ancora corrisposti ovvero soggetti a differimento (*malus*) ai soggetti che si siano resi responsabili delle (o abbiano concorso nelle) seguenti condotte:

- i. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, di una qualsiasi società del

Gruppo o del Gruppo in generale, ovvero comportamenti che siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;

- ii. comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a regole di condotta applicate dalla Società, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

Malus e *claw back* trovano altresì applicazione nel caso in cui i dati sulla cui base sia stata determinata la componente variabile della remunerazione si rivelino in seguito manifestamente errati, ovvero che i dati utilizzati siano stati dolosamente alterati.

In caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario di riferimento della Società o altri eventi oggettivi esterni di rilievo, incluse variazioni del contesto normativo e regolamentare) il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle proprie valutazioni in materia di remunerazione, potrà rivalutare la generale coerenza e correttezza dei sistemi di incentivazione, ponendo in essere i necessari correttivi, e ciò anche e in particolare con riferimento agli obiettivi di *performance*, le relative metriche e modalità di valutazione, in quanto funzionali a mantenere invariati – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica – i contenuti sostanziali ed economici essenziali dei sistemi medesimi, conservandone le principali finalità incentivanti (c.d. clausola MAC).

c) Amministratore Delegato

Nel 2022 (a seguito dell'approvazione del bilancio 2021), a fronte dei piani di sviluppo in programma per l'esercizio 2022 e quelli successivi, anche attraverso nuove acquisizioni, nonché dei programmi di forte spinta per la crescita del *business*, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato nuovi e più ampi poteri rispetto a quelli precedentemente delegati, procedendo al contempo, anche a fronte di ciò, alla risoluzione consensuale del rapporto dirigenziale in essere con quest'ultimo.

Tale riassetto dei rapporti ha implicato la necessità altresì di un riassetto del complessivo pacchetto remunerativo del *manager*, che è stato legato interamente al rapporto di amministrazione. Ciò è stato oggetto di un articolato processo, che ha visto coinvolti vari organi endoconsiliari oltre al Consiglio di Amministrazione stesso, in particolare con: i) una valutazione da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni in quanto organo endoconsiliare, che si è espresso sull'impianto che è stato proposto al Consiglio di Amministrazione, ii) una valutazione da parte del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate che ha rilasciato apposito parere per il Consiglio, e iii) l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Tale pacchetto retributivo – già descritto, nei suoi elementi strutturali, nell’ambito della Politica 2022 – è stato formalizzato in un accordo con l’Amministratore Delegato che ha trovato (e trova) applicazione a seguito dell’approvazione della Politica 2022. Per la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione dell’Amministratore Delegato in carica alla data della Relazione si rinvia alla relazione sulla politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2025.

Per quanto riguarda invece l’Amministratore Delegato che sarà individuato nell’ambito del Consiglio di Amministrazione nominato dall’Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 gennaio 2026 (l’“**Amministratore Delegato 2026**”), ferme le determinazioni che potranno essere assunte, per quanto di competenza, dagli organi sociali in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione complessiva per la figura dell’Amministratore Delegato 2026 dovrà comunque essere determinata nel rispetto di quanto previsto dalla presente Politica – e in particolare nei successivi paragrafi da (i) a (iv) – con riferimento al *pay-mix* (ossia l’incidenza delle diverse componenti della remunerazione sulla remunerazione complessiva) e agli strumenti di incentivazione (di breve e medio-lungo termine) cui poter fare ricorso, fermo restando che i piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine in corso alla data della Relazione, descritti al successivo paragrafo (iv), troveranno applicazione nei confronti dell’Amministratore Delegato 2026 qualora quest’ultimo risulti già beneficiario dei medesimi.

(i) Pay mix dell’Amministratore Delegato 2026

Il *pay mix* del pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato 2026 (in termini di retribuzione complessiva) è determinato in coerenza con i poteri conferiti, con la posizione manageriale ricoperta e con le responsabilità ivi connesse.

In base alla struttura remunerativa dell’Amministratore Delegato 2026 di seguito descritta si riporta il *pay mix*¹ retributivo annuale con riferimento all’ipotesi di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello *target* e al livello massimo.

PAY MIX TARGET

<i>Base Salary</i>	<i>MBO</i>	<i>LTI</i>
18%	17%	65%

PAY MIX MASSIMO

¹ Con riferimento ai piani di incentivazione a lungo termine, si precisa quanto segue:

- Piano di Performance Share 2022-2026: *fair value* definito sulla base del prezzo di riferimento all’assegnazione. Il *fair value* considerato ai fini del calcolo del *pay mix* si riferisce all’assegnazione del terzo ciclo triennale 2024-2026;
- Piano di Performance Share 2024-2026: *fair value* definito sulla base del prezzo di riferimento all’assegnazione;
- Piano di Performance Share 2026-2028: *fair value* definito sulla base del prezzo di riferimento del piano.

Si precisa altresì che la valorizzazione dei piani LTI esposta nella Relazione 2025 era stata fatta utilizzando il *fair value* definito attraverso stima indipendente con simulazione stocastica Monte Carlo.

<i>Base Salary</i>	<i>MBO</i>	<i>LTI</i>
17%	22%	61%

Con riferimento ai *benefit* e al trattamento previsto in caso di cessazione della carica, anche con riferimento alle componenti variabili, si rinvia a quanto indicato nei successivi paragrafi G) e M).

(ii) Componente fissa

La componente fissa dell'Amministratore Delegato 2026 è definita in modo congruo rispetto alle deleghe, alle particolari cariche e al ruolo e alle responsabilità strategiche da attribuire e comprende:

- (i) ai sensi e per gli effetti dell'art. 2389, comma 1, c.c., l'emolumento lordo annuo in qualità di componente del Consiglio di Amministrazione, pari ad Euro 60.000,00;
- (ii) ai sensi e per gli effetti dell'art. 2389, comma 3, c.c., l'emolumento lordo annuo in relazione alle particolari cariche di cui sarà investito, pari ad Euro 1.540.000,00.

I dettagli relativi agli importi corrisposti nell'esercizio 2025 all'Amministratore Delegato in carica alla data della Relazione sono contenuti nella Sezione II della Relazione.

(iii) Componente variabile a breve termine

La componente variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato 2026 è legata al raggiungimento di obiettivi misurabili e definiti in modo da assicurare il riconoscimento delle *performance* nell'orizzonte temporale annuale (orizzonte di breve periodo).

In particolare, essa è legata al conseguimento di obiettivi di *performance* economica, finanziaria e operativa della Società ai quali sono stati aggiunti obiettivi ESG.

Il valore effettivo da corrispondere è determinato in base al livello di raggiungimento di tali obiettivi.

I *performance target* vengono prefissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* della componente variabile annuale che sono stati definiti per il 2026 ed il relativo peso nella componente variabile a breve termine, così come approvati dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni riunitosi in data 10 aprile 2026:

- **obiettivi economico finanziari:** 1) EBITDA di OVS (30%), 2) EBITDA *margin* di OVS (25%) e 3) Posizione Finanziaria Netta di OVS (25%), per un peso complessivo pari all'80%; e
- **obiettivi ESG:** 1) Score Sustainalytics — ossia il valore dell'ESG Risk Rating — (10%) e 2) percentuale

di energia rinnovabile a livello di Gruppo — ossia il rapporto tra energia da fonti rinnovabili (MWh) e totale energia consumata (MWh) sul perimetro del bilancio consolidato — (10%), per un peso complessivo pari al 20%.

Al raggiungimento del *target* di *performance* (obiettivo di *performance*), l'ammontare del MBO annuale da corrispondere è complessivamente pari al 93,8% della remunerazione fissa.

Per gli obiettivi economico-finanziari di *performance*, oltre alla fissazione della *performance target*, identificata dai valori previsti nel documento di *budget 2026*, sono previste una soglia minima e una soglia massima di incentivazione predeterminate. In particolare, la matrice di *performance* prevede:

- al 90% della *performance*, l'erogazione del 50% del *target*;
- al 100% della *performance*, l'erogazione del 100% dal *target*;
- al 110% della *performance*, l'erogazione del 133,3% del *target*.

Per gli obiettivi ESG oltre alla fissazione della *performance target*, identificata dai valori previsti nella rendicontazione consolidata di sostenibilità redatta ai sensi del D. Lgs 125 /2024, sono previste una soglia minima e una soglia massima di incentivazione predeterminate. La matrice di *performance* prevede:

- tra il 90% e il 99,9% della *performance* a seconda dei casi, l'erogazione del 50% del *target*;
- al 100% della *performance*, l'erogazione del 100% del *target*;
- al 110% della *performance*, l'erogazione del 133,3% del *target*.

Per tutti gli indicatori, i risultati intermedi rispetto alle soglie citate comporteranno il riconoscimento di diritti in misura proporzionale lineare.

In caso di operazioni straordinarie riguardanti OVS – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione di OVS; operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale di OVS; operazioni di aumento del capitale sociale di OVS a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati *warrant*, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con *warrant*; distribuzione di dividendi; operazioni di riduzione del capitale sociale di OVS; trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda — nonché di modifiche legislative o regolamentari o di altri eventi straordinari suscettibili di influire sugli obiettivi di *performance*, ovvero sulle Azioni, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Nomine e Remunerazioni, avrà la facoltà di apportare discrezionalmente le modifiche ritenute necessarie per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali della remunerazione variabile. Resta inteso che nel caso in cui dovesse essere applicata tale previsione la Società fornirà nella Relazione sulla Remunerazione di competenza le informazioni relative a tali

modifiche, descrivendo l'iter decisionale, le valutazioni e le circostanze che hanno motivato tali scelte.

Le informazioni circa gli effetti della eventuale cessazione del rapporto sui diritti relativi al piano sono previste al par. M).

(iv) Componente variabile a medio-lungo termine

a. Piano Performance Shares 2022-2026

Alla luce della conclusione del piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine con l'esercizio 2022, è stato sottoposto all'approvazione dell'assemblea tenutasi il 31 maggio 2022 il Piano Performance Shares 2022-2026 al fine di assicurare la continuità di tali sistemi di incentivazione per il 2022 e gli anni successivi, garantendo gli obiettivi di *reward* e *retention* per il *management* per i successivi 3-5 anni.

Si tratta di un piano c.d. *rolling* su tre cicli di *performance* (2022-2024, 2023-2025, 2024-2026), con assegnazioni di azioni alla fine di ciascun ciclo, focalizzato sull'obiettivo di creazione di valore delle Azioni.

In relazione a tale Piano, in conformità a quanto già approvato dall'Assemblea, nel 2022 è stato avviato il primo ciclo (2022-2024). Si rinvia alla Sezione II della Relazione per maggiori informazioni in merito all'assegnazione delle Azioni in relazione a tale ciclo di *performance*.

Il 31 gennaio 2026 si è concluso il secondo ciclo (2023-2025). In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2023 ha identificato 90 beneficiari stabilendo a favore degli stessi un numero massimo di Azioni assegnabili pari a 1.475.000. Si rinvia alla Sezione II della Relazione per maggiori informazioni in merito all'assegnazione delle Azioni in relazione a tale ciclo di *performance*.

Nel corso dell'esercizio 2024 ha preso avvio il terzo e ultimo ciclo (2024-2026), attualmente in fase di *vesting*. Il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2024, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha identificato i beneficiari del terzo ciclo nel numero di 96 stabilendo a favore degli stessi un numero massimo di Azioni assegnabili pari a 1.604.000.

I contenuti di dettaglio del Piano sono illustrati nella Politica sulla Remunerazione 2022 – in particolare al paragrafo F), c), (iv) c. – e nel relativo documento informativo (consultabile su: www.ovscorporate.it), cui si fa rinvio.

Informazioni circa gli effetti della eventuale cessazione del rapporto sui diritti relativi al piano sono fornite al paragrafo M).

b. Piano Performance Shares 2024-2026

In data 30 maggio 2024 l'Assemblea ha approvato il Piano Performance Shares 2024-2026 al fine di assicurare la continuità del Piano Performance Shares 2022-2026 e la continuità di tali sistemi di

incentivazione per il 2024 e gli anni successivi, nonché di garantire gli obiettivi di *reward* e *retention* a favore del *management* per i successivi 3-5 anni.

Il Piano Performance Shares 2024-2026 prevede un unico ciclo di *performance* ed un successivo periodo biennale di differimento. L'attribuzione a titolo gratuito dei diritti che consentono di ricevere Azioni in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* (a ciascun diritto corrisponde un'Azione assegnabile a ciascun beneficiario) è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2024, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni e su proposta dell'Amministratore Delegato (con riferimento a beneficiari diversi da quest'ultimo). In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha individuato 19 beneficiari, oltre all'Amministratore Delegato. Tra i beneficiari sono ricompresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dipendenti e collaboratori del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito all'Amministratore Delegato n. 2.956.008 diritti, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche complessivi n. 1.644.280 diritti e agli altri beneficiari complessivi n. 1.688.618 diritti.

Il numero effettivo di Azioni che saranno assegnate all'Amministratore Delegato, come agli altri beneficiari, a fronte della maturazione dei diritti, ai termini e alle condizioni previste dal regolamento che regola il Piano Performance Shares 2024-2026, sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione a partire dal numero dei diritti attribuiti a ciascun beneficiario, modificato in funzione del livello di raggiungimento o superamento degli obiettivi di *performance*, fermo restando che il numero di Azioni che potrà essere assegnato a ciascun beneficiario non potrà superare il 100% del numero di diritti.

L'effettiva consegna delle Azioni, nel numero così determinato, avrà luogo in due *tranche* soggette alle condizioni infra illustrate:

- I. la prima *tranche* di Azioni (avente ad oggetto il 60% dei diritti maturati sulla base degli obiettivi raggiunti) verrà assegnata al termine del periodo di *vesting* triennale (nel corso del quale vengono misurati gli obiettivi di *performance* come *infra* descritti) che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 gennaio 2027 (il "**Periodo di Vesting Piano 24-26**");
- II. la seconda *tranche* di Azioni (avente ad oggetto il restante 40% dei diritti maturati sulla base degli obiettivi raggiunti) verrà assegnata al termine di un ulteriore periodo biennale che si concluderà il 31 gennaio 2029, fatto salvo quanto previsto in ipotesi di *good leaversh*ip dopo il Periodo di Vesting Piano 24-26 e durante il biennio di differimento successivo al Periodo di Vesting stesso.

I contenuti di dettaglio del Piano sono illustrati nella Politica sulla Remunerazione 2024 – in particolare al paragrafo F), c), (iv) c. – e nel relativo documento informativo (consultabile su: www.ovscorporate.it), cui si fa rinvio.

Informazioni circa gli effetti della eventuale cessazione del rapporto sui diritti relativi al piano sono fornite

al paragrafo M).

c. Nuovo Piano Performance Shares 2026-2028 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 29 maggio 2026

In data 16 aprile 2026 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 29 maggio 2026 l'approvazione di un nuovo piano *equity based* di incentivazione a medio-lungo termine, al fine di assicurare la continuità dei sistemi di incentivazione che si concluderanno nel corso dell'esercizio 2026 e per il prossimo triennio e di garantire gli obiettivi di *reward* e *retention* a favore del *management* per i successivi 3-5 anni. Il Piano Performance Shares 2026-2028 prevede che l'individuazione dei singoli beneficiari spetti al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni. Alla data della Relazione il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione non ha ancora individuato i beneficiari, anche in considerazione del fatto che in occasione dell'Assemblea degli azionisti di OVS convocata per il 29 maggio 2026 scadranno i rispettivi mandati degli organi sociali della Società.

Il Piano in questione viene qui di seguito descritto nelle sue caratteristiche generali, che troveranno applicazione per i relativi beneficiari.

Il Piano prevede un unico ciclo di *performance*; l'attribuzione dei diritti sarà effettuata a titolo gratuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni ad esito dell'approvazione assembleare. Esso inoltre prevede l'assegnazione di massimi n. 4.930.000 diritti (fermo restando che il numero di Azioni che potrà essere assegnato a ciascun beneficiario non potrà superare il 100% del numero di diritti) e tali diritti saranno attribuiti ai beneficiari individuati secondo criteri differenziati per i singoli beneficiari (alla luce della strategicità del ruolo ricoperto, l'impatto sui risultati del Gruppo, il *know how* detenuto e la complessità organizzativa gestita), rimanendo comunque – per quanto concerne l'Amministratore Delegato 2026 e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – nell'ambito della media di incidenza del numero di diritti attribuiti rispetto alla remunerazione fissa del beneficiario indicati nei rispettivi grafici di *pay mix* di cui alla presente Politica.

Il numero di Azioni che saranno assegnate ai beneficiari previa verifica del conseguimento degli obiettivi di *performance* e delle altre condizioni previste nel relativo documento informativo (cui si rimanda per maggiori informazioni) sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione a partire dal numero dei diritti attribuiti a ciascun beneficiario, modificato in funzione del livello di raggiungimento o superamento degli obiettivi di *performance*.

L'effettiva consegna delle Azioni, nel numero così determinato, avrà luogo in due *tranche* soggette alle condizioni *infra* illustrate:

- (i) la prima *tranche* di Azioni (avente ad oggetto il 50% dei diritti maturati sulla base degli obiettivi raggiunti) sarà soggetta ad un periodo di *vesting* triennale (nel corso del quale verranno misurati gli obiettivi di *performance* come *infra* descritti) che si concluderà il 31 gennaio 2029 (il “**Periodo di Vesting Piano 26-28**”);
- (ii) la seconda *tranche* di Azioni (avente ad oggetto il restante 50% dei diritti maturati sulla base degli obiettivi raggiunti) verrà assegnata al termine di un ulteriore periodo biennale che si concluderà il 31 gennaio 2031.

L’assegnazione e la consegna delle Azioni ai beneficiari sono pertanto subordinati:

- (i) al raggiungimento degli obiettivi di *performance infra* indicati relativamente all’esercizio che si chiuderà al 31 gennaio 2029;
- (ii) alla decorrenza del periodo di maturazione per ciascuna *tranche*, fatto salvo quanto previsto in ipotesi di *good leavership* dopo il Periodo di Vesting Piano 26-28 e durante il biennio di differimento successivo al Periodo di Vesting Piano 26-28;
- (iii) alla sussistenza del rapporto professionale con il beneficiario al termine del periodo di maturazione di ciascuna *Tranche*, fatto salvo quanto previsto in ipotesi di *good leavership*.

Entro ciascuna delle date da individuarsi entro il quindicesimo giorno di borsa aperta successivo (i) la prima, alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato chiuso al 31 gennaio 2029, e (ii) la seconda, al 31 gennaio 2031, il Consiglio di Amministrazione verificherà il ricorrere delle condizioni per l’assegnazione delle Azioni oggetto del Piano Performance Shares 2026-2028.

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito per quanto di competenza il Comitato Nomine e Remunerazioni, sono calcolati per entrambe le *tranche* relativamente all’esercizio che si chiuderà al 31 gennaio 2029, con riferimento ai seguenti indicatori di *performance* finanziari e non finanziari in base ai pesi relativi indicati:

- I. Total Shareholder Return 2026-2028 con un peso del 50%;
- II. Total Cash Flow 2026-2028 con un peso del 20%;
- III. Riduzione Scope 1 e 2 con un peso del 15%
- IV. materiali certificati con un peso del 15% (i punti III. e IV. del presente elenco, congiuntamente, gli “**Obiettivi ESG**”).

Il Total Shareholder Return misura il rendimento complessivo dell’Azione come rapporto tra la somma delle due componenti di *capital gain* e *dividends yield* nel Periodo di Vesting Piano 26-28 fratto Euro 4,57, equivalente alla media dei prezzi ufficiali di borsa registrati nei novanta giorni precedenti il primo giorno del Periodo di Vesting (*i.e.* il 1° febbraio 2026). In particolare, per il calcolo del *capital gain* si farà riferimento alla differenza tra la media dei prezzi ufficiali di borsa registrati nei novanta giorni precedenti il 31 gennaio 2029 ed Euro 4,57.

Il Total Cash Flow è pari alla somma algebrica tra EBITDA +/- variazione del circolante – *capex* operative +/- altre variazioni operative +/- oneri e costi finanziari, +/- delta cambi non di copertura, +/- tasse e imposte; non include dividendi, acquisto azioni, flussi di cassa relativi alle operazioni straordinarie di crescita per linea esterna. Tutte le componenti quantitative saranno determinate applicando i principi contabili gestionali che escludono, tra gli altri e non in via esaustiva IAS 36 e IFRS 16. Ai fini di tale piano, il Total Cash Flow è calcolato in maniera cumulata sull’orizzonte triennale 2026-2028, per tale intendendosi la somma aritmetica del Total Cash Flow dei tre esercizi presi in considerazione.

Il 50% dei diritti è legato al Total Shareholder Return e maturerà al 100% per risultati maggiori o uguali al 33,1%, al 50% per risultati pari al 26% e si annullerà per risultati minori o uguali al 19,1%.

Il 20% dei diritti è legato al Total Cash Flow e maturerà al 100% per risultati maggiori o uguali ad Euro 318 milioni, al 50% per risultati pari ad Euro 302,1 milioni e si annullerà per risultati minori o uguali ad Euro 286,2 milioni.

Il 30% dei diritti è legato ai due indicatori ESG e maturerà al 100% per risultati uguali o superiori ai *target* sopra descritti, all’80% qualora il risultato sia inferiore al *target* di una percentuale non superiore al 7,5%, al 60% qualora il risultato sia inferiore al *target* per una percentuale superiore al 7,5% ma non superiore al 15% e si annullerà qualora il risultato sia inferiore al *target* per una percentuale superiore al 15%.

Per tutti gli indicatori, i risultati intermedi rispetto alle soglie citate comporteranno il riconoscimento di diritti in misura proporzionale lineare.

Eventuali operazioni straordinarie che coinvolgano la Società e/o il suo patrimonio e/o le Azioni, nonché mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di *business* o altri eventi, anche gestionali, suscettibili di influire sulle Azioni, saranno valutati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, al fine di considerarne o meno gli effetti rispetto agli obiettivi e ai risultati.

Per maggiori informazioni sul Piano Performance Shares 2026-2028 si rinvia al relativo documento informativo redatto in conformità all’Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti messo a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Società. Alla data della Relazione l’approvazione del Piano Performance Shares 2026-2028 non è stata ancora deliberata dall’Assemblea.

d) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata in una componente fissa, in componenti variabili di breve termine e di medio-lungo termine e in possibili altre forme di remunerazione come specificato al punto a) del presente paragrafo F).

(i) Pay mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In base alla struttura remunerativa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il *pay mix* medio *target* per il 2026 prevede un peso relativo della componente fissa compresa tra un minimo del 28,6% e un massimo del 30,9% del pacchetto complessivo, un'incidenza della retribuzione variabile di breve termine compresa tra un minimo del 13,4% e un massimo del 18,5% (in caso di raggiungimento del *target*) – che diventa un minimo del 16,7% e un massimo del 22,8% in caso di *overperformance* – un peso della remunerazione variabile di medio-lungo termine compresa tra il 50,6% e il 56,5% del pacchetto complessivo (in caso di raggiungimento del *target*). Negli schemi sottostanti è rappresentato il *pay mix*² medio *target* e massimo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di OVS e del Gruppo.

PAY MIX TARGET

<i>Base Salary</i>	<i>MBO</i>	<i>LTI</i>
<i>30%</i>	<i>16%</i>	<i>54%</i>

PAY MIX MASSIMO

<i>Base Salary</i>	<i>MBO</i>	<i>LTI</i>
<i>28%</i>	<i>20%</i>	<i>52%</i>

Con riferimento ai *benefit* e al trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto si rinvia a quanto indicato nei successivi paragrafi G) e M).

(ii) Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata alla significatività della posizione, al ruolo organizzativo ricoperto e alle relative responsabilità.

La Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della

^{2 2} Con riferimento ai piani di incentivazione a lungo termine, si precisa quanto segue:

- Piano di Performance Share 2022-2026: *fair value* definito sulla base del prezzo di riferimento all'assegnazione. Il *fair value* considerato ai fini del calcolo del *pay mix* si riferisce all'assegnazione del terzo ciclo triennale 2024-2026;
- Piano di Performance Share 2024-2026: *fair value* definito sulla base del prezzo di riferimento all'assegnazione;
- Piano di Performance Share 2026-2028: *fair value* definito sulla base del prezzo di riferimento del piano.

Si precisa altresì che la valorizzazione dei piani LTI esposta nella Relazione 2025 era stata fatta utilizzando il *fair value* definito attraverso stima indipendente con simulazione stocastica Monte Carlo.

remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

La Politica non prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di Società Controllate.

La remunerazione fissa dei DRS di OVS varia da un minimo di Euro 420.000 ad un massimo di Euro 530.000 annui.

(iii) Componente variabile a breve termine

La componente variabile di breve termine ("**MBO**") è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte temporale di breve periodo.

Gli obiettivi individuati sono indipendenti e genereranno un *payout* basato sul singolo risultato raggiunto. Vengono definiti obiettivi quantitativi economico-finanziari e obiettivi ESG:

- i. **obiettivi economico-finanziari** (EBITDA, EBITDA *margin*, PFN, Working Capital e altri indicatori delle Società Controllate coerenti con il ruolo specifico del singolo DRS) per un peso complessivo pari all'80%;
- ii. **obiettivi ESG** (quali Score Sustainalytics, percentuale di energia rinnovabile, percentuale di fornitori coperti da *audit* di terza parte, *sell-through* di prodotti sostenibili, percentuale di personale formato su temi di sostenibilità) per un peso complessivo pari al 20%.

Per ogni obiettivo quantitativo, in base alle previsioni del *budget* che sarà approvato, verranno individuati tre livelli di *performance* (*min*, *target*, *max*). In particolare, la matrice di *performance* applicabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è la seguente:

- al 90% della *performance*, l'erogazione del 50% del *target*;
- al 100% della *performance*, l'erogazione del 100% dal *target*;
- al 110% della *performance*, l'erogazione del 130% del *target*

Per gli obiettivi ESG oltre alla fissazione della *performance target*, identificata dai valori previsti nella rendicontazione consolidata di sostenibilità D. Lgs 125 /2024, sono previste una soglia minima e una soglia massima di incentivazione predeterminate. La matrice di *performance* prevede:

- tra il 90% e il 99,9% della *performance* a seconda dei casi, l'erogazione del 50% del *target*;
- al 100% della *performance*, l'erogazione del 100% del *target*;
- al 110% della *performance*, l'erogazione del 130% del *target*.

Il livello *target* degli obiettivi economico-finanziari coincide con l'obiettivo previsto dal *budget*. Al di sotto del livello minimo di *performance* il *payout* è pari a zero.

Al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, l'ammontare del MBO annuale per i DRS varia da un minimo di Euro 200.000 ad un massimo di Euro 318.000, che in caso di *overperformance* raggiunge un valore compreso tra Euro 260.000 ed Euro 413.000.

In caso di operazioni straordinarie riguardanti OVS – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione di OVS; operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale di OVS; operazioni di aumento del capitale sociale di OVS a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati *warrant*, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con *warrant*; distribuzione di dividendi; operazioni di riduzione del capitale sociale di OVS; trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda – nonché di modifiche legislative o regolamentari o di altri eventi straordinari suscettibili di influire sugli obiettivi di *performance*, ovvero sulle Azioni, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Nomine e Remunerazioni, avrà la facoltà di apportare discrezionalmente le modifiche ritenute necessarie per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali della remunerazione variabile.

Resta inteso che in tali casi, la Società fornirà nella Relazione sulla Remunerazione di competenza, informazioni relative a tali modifiche, descrivendo l'*iter* decisionale, le valutazioni e le circostanze che hanno motivato tali scelte.

Informazioni circa gli effetti dell'eventuale cessazione del rapporto sui diritti relativi al piano sono previste al paragrafo M).

(iv) Componente variabile a medio-lungo termine

Come per l'Amministratore Delegato 2026 (ove applicabile), anche la componente di medio-lungo termine della remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche include diversi piani di incentivazione, come di seguito descritti.

a. Piano Performance Shares 2022-2026

Con riferimento al Piano Performance Shares 2022-2026, si rinvia a quanto descritto per l'Amministratore Delegato. Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quali beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni.

In relazione a tale Piano, in conformità a quanto già approvato dall'Assemblea, nel 2022 è stato avviato il primo ciclo triennale (2022-2024), nel 2023 il secondo ciclo triennale (2023-2025) e nel 2024 il terzo ciclo triennale (2024-2026).

Anche in relazione ai DRS, la determinazione del numero di diritti effettuata dal Consiglio di Amministrazione è avvenuta in misura coerente con il relativo *pay mix* medio sopra illustrato al par. d) (i).

I contenuti di dettaglio del Piano sono illustrati nella Politica sulla Remunerazione 2022 - in particolare al paragrafo F), c), (iv) c. - e nel relativo documento informativo (consultabile su: www.ovscorporate.it), cui si fa rinvio.

Informazioni circa gli effetti dell'eventuale cessazione del rapporto sui diritti relativi al piano sono fornite al paragrafo M).

b. Piano Performance Shares 2024-2026

I DRS rientrano tra beneficiari del Piano Performance Shares 2024-2026. Per le caratteristiche del Piano si rinvia a quanto descritto per l'Amministratore Delegato.

Anche in relazione ai DRS la determinazione del numero di diritti effettuata dal Consiglio di Amministrazione nella misura di complessivi n. 1.644.280 diritti è avvenuta in misura coerente con il relativo *pay-mix* medio sopra illustrato al par. d) (i).

Informazioni circa gli effetti dell'eventuale cessazione del rapporto sui diritti relativi al piano sono fornite al par. M).

c. Piano Performance Shares 2026-2028 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 29 maggio 2026

I DRS sono tra i potenziali beneficiari del Piano Performance Shares 2026-2028. Per le caratteristiche del Piano si rinvia a quanto descritto per l'Amministratore Delegato 2026 nel precedente paragrafo.

Anche in relazione ai DRS la determinazione del numero di diritti verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione a valle dell'approvazione assembleare del Piano, in un numero fissato (sulla base del valore delle azioni oggetto di assegnazione al momento di avvio del suddetto Piano) in una misura coerente con il relativo *pay mix* medio sopra illustrato al paragrafo d) (i).

G) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Sia l'Amministratore Delegato 2026 sia i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono titolari di benefici non monetari definiti in linea con la prassi di mercato e in applicazione del CCNL, nonché in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

Quanto all'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari si rinvia al paragrafo M).

H) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto della responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo F).

I) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato nel precedente paragrafo F).

J) Informazioni volte a evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

Si rinvia a quanto indicato nei precedenti paragrafi E) ed F).

K) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post

Si rinvia in generale a quanto indicato nel precedente paragrafo F).

L) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Piano Performance Shares 2022-2026

Nel Piano Performance Shares 2022-2026 sono inseriti vincoli di indisponibilità delle Azioni dopo la relativa Assegnazione.

In particolare, per quanto riguarda le Azioni assegnate all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche al termine di ciascun periodo di *vesting*, gli stessi avranno l'obbligo di mantenere continuativamente la titolarità, per almeno 24 mesi dalla data di assegnazione, un numero di azioni almeno pari al 30% delle Azioni loro assegnate, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni (e dunque un numero di Azioni almeno pari al 30% delle Azioni residue a seguito della cessione di quelle necessarie al pagamento delle imposte connesse all'assegnazione delle Azioni). Tali Azioni saranno soggette a vincolo di *lock-up* – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere del termine di cui sopra (anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia trasferito tra società del Gruppo OVS), salvo la previa autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni. Non sono previsti ulteriori vincoli di indisponibilità gravanti sulle Azioni assegnate.

Piano Performance Shares 2024-2026

Il Piano Performance Shares 2024-2026 prevede, in luogo di un vincolo di indisponibilità su Azioni già assegnate, un periodo di differimento della relativa assegnazione di durata pari a due anni successivo al Periodo di Vesting, applicato al 40% delle Azioni. Tali Azioni, pur essendo quantificate al termine del Periodo di Vesting Piano 24-26 in ragione della *performance* realizzata, saranno assegnate al termine del periodo biennale di differimento di cui sopra. La struttura del Piano in analisi si articola così su un orizzonte complessivo di cinque anni, assicurando l'allineamento degli interessi del *management* all'andamento del titolo nel medio-lungo periodo.

Le Azioni una volta consegnate ai beneficiari saranno liberamente disponibili da parte di questi ultimi.

Piano Performance Shares 2026-2028 da sottoporre all'Assemblea del 29 maggio 2026

Il Piano Performance Shares 2026-2028 prevede che il 50% delle Azioni pur già quantificato al termine del Periodo di Vesting in ragione della *performance* realizzata non venga immediatamente assegnato ai beneficiari, ma che ciò abbia luogo invece solo al termine di un ulteriore periodo di due anni, e solo a condizione che, sino al termine di tale periodo, il rapporto tra la Società e/o la società appartenente al Gruppo OVS e il beneficiario non sia cessato (se non per un'ipotesi di *good leaver*) e non siano emerse ipotesi di *malus*, con ciò tra l'altro incrementando le finalità di *retention* sottese al Piano in analisi e mantenendo l'allineamento degli interessi di beneficiari e azionisti.

I Beneficiari avranno altresì l'obbligo per almeno 24 mesi dalla relativa data di assegnazione di (i)

mantenere la titolarità continuativamente, e (ii) non disporre, di un numero di Azioni almeno pari al 30% delle Azioni loro assegnate, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni (e dunque un numero di Azioni almeno pari al 30% delle Azioni residue a seguito della cessione di quelle necessarie al pagamento delle imposte connesse all'assegnazione delle Azioni). Tali Azioni saranno dunque soggette a un vincolo di *lock-up* – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere del termine di cui sopra (anche nel caso in cui il rapporto con il beneficiario sia trasferito tra società del Gruppo), salvo la previa autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni.

Non sono previsti ulteriori vincoli di indisponibilità gravanti sulle Azioni assegnate.

M) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Amministratore Delegato

Per la descrizione della politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato in carica alla data della Relazione si rinvia alla relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025.

Per quanto riguarda invece l'Amministratore Delegato 2026 si prevede il diritto dell'Amministratore Delegato, in determinati casi di cessazione del rapporto in essere con la Società (come *infra* descritti), all'erogazione di un'indennità forfettaria di fine rapporto dell'ammontare lordo di Euro 5.050.000 (l'“**Indennità Risarcitoria**”) a beneficio dello stesso.

È in particolare previsto che l'Indennità Risarcitoria sia dovuta al verificarsi di anche uno solo dei seguenti eventi (gli “**Eventi Determinanti**”):

- (a) revoca dell'Amministratore Delegato 2026 dalla carica di consigliere della Società e/o delle deleghe conferitegli per qualsivoglia ragione, diversa dalla giusta causa;
- (b) revoca dell'Amministratore Delegato 2026 dalla carica di consigliere della Società e/o delle deleghe conferitegli in assenza di giusta causa;
- (c) revoca dell'Amministratore Delegato 2026 dalla carica di consigliere della Società e/o delle deleghe conferitegli per giusta causa, non qualificabile come tale, ai sensi di legge;
- (d) mancato rinnovo della carica alla scadenza naturale;

- (e) rinuncia da parte dell'Amministratore Delegato 2026 all'incarico di consigliere di OVS o rinuncia alle deleghe conferite al medesimo dovute a una delle seguenti circostanze: (i) riduzione e/o limitazione dell'esercizio o del contenuto delle deleghe e dei poteri allo stesso conferiti per lo svolgimento del ruolo di amministratore delegato; (ii) concreta riduzione delle funzioni e/o attribuzioni dell'Amministratore Delegato 2026; (iii) nomina di un ulteriore amministratore delegato della Società, o presidente con deleghe operative, a prescindere dall'ampiezza delle deleghe e dei poteri allo stesso conferiti; o (iv) disaccordo dell'Amministratore Delegato 2026 rispetto a un'operazione di acquisizione e/o altra operazione straordinaria approvata da OVS o altra società appartenente al gruppo facente capo alla Società il cui valore prima dell'acquisizione superi il 25% del valore di OVS, valori determinati con applicazione degli stessi criteri.

Anche in deroga a quanto precede l'Indennità Risarcitoria non sarà dovuta all'Amministratore Delegato 2026 nel caso in cui, a seguito della cessazione, mancato rinnovo, revoca o modifica dell'incarico, lo stesso accetti la carica di Presidente della Società.

Si precisa che l'importo sopra indicato verrebbe corrisposto solo nel caso in cui l'Amministratore Delegato 2026 rinunciasse alla corresponsione di quanto a questi dovuto ai sensi della legge per le sopra indicate fattispecie, nell'ambito di una transazione con rilascio di ogni più ampia rinuncia.

Al verificarsi anche solo di uno degli Eventi Determinanti, l'Amministratore Delegato 2026 avrà diritto di: (i) percepire l'intero ammontare dell'Indennità Risarcitoria; e (ii) ove applicabile, dimettersi dalla, e comunque cessare la, carica di Consigliere e Amministratore Delegato di OVS senza limitazione e pregiudizio alcuno.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto sulla componente variabile della remunerazione, nei casi previsti dalle lett. (a), (b) e (c) che precedono, l'Amministratore Delegato 2026 avrà diritto anche alla corresponsione della componente variabile di breve termine (MBO), qualora ne maturino i presupposti al termine dell'esercizio sociale di riferimento. Nei casi previsti alla lett. (e) che precede (*good leavership*), l'Amministratore Delegato 2026 avrà diritto ad un importo calcolato *pro rata temporis*, riproporzionando l'importo della componente variabile di breve termine che avrebbe effettivamente conseguito, a fronte del raggiungimento degli obiettivi, in ragione del periodo di servizio effettivamente prestato nel periodo di riferimento della componente variabile di breve termine.

Nel caso in cui l'Amministratore Delegato 2026 risultasse già beneficiario di piani di incentivazione della Società in virtù di precedenti accordi, questi rimarranno validi ed efficaci e continuano a trovare applicazione in regime di continuità.

L'Amministratore Delegato 2026 sarà altresì vincolato da un patto di non concorrenza che prevede il divieto, per un periodo di due anni successivi alla cessazione del rapporto, di svolgere attività in concorrenza con la Società nel settore della produzione e commercializzazione di articoli di

abbigliamento, calzature, *beauty* e casa nel segmento di mercato *value fashion retail*. Il divieto riguarda i seguenti paesi: Italia, Spagna, Francia, Paesi balcanici, Arabia Saudita, Emirati Arabi Uniti, India e quei Paesi in cui, in almeno uno dei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di vigenza del patto di non concorrenza, sia stata superata la percentuale del 10% del totale delle vendite internazionali di OVS, a fronte di un corrispettivo annuo (erogato in costanza di carica) pari a Euro 500.000,00. La pattuizione non trova applicazione in caso di revoca dall'incarico di consigliere della Società e/o delle deleghe conferitegli senza giusta causa ovvero di rinuncia alla carica di consigliere o alle deleghe conferitegli dovute a uno dei fatti riconducibili alla lettera (e) dell'elenco degli Eventi Determinanti.

Sempre con riferimento all'Amministratore Delegato 2026 non si prevede la sottoscrizione di contratti di consulenza o il mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Per maggiori informazioni in merito ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato 2026 in relazione al Piano Performance Shares 2026-2028 si rinvia al relativo documento informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti messo a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Società.

Altri amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Non esistono ad oggi accordi tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano l'erogazione a beneficio degli stessi di indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui dovessero essere raggiunti eventuali accordi – stipulati *ex ante* in vista di una futura cessazione del rapporto oppure in occasione della cessazione stessa del rapporto di lavoro – questi saranno definiti secondo quanto di seguito illustrato.

Anzitutto si precisa – per quanto riguarda la durata di eventuali contratti di lavoro e il periodo di preavviso applicabile – che:

- a. gli amministratori³ operano in forza del relativo mandato sociale e, di norma (salvo quanto specificato con riferimento all'Amministratore Delegato 2026), non hanno in essere alcun contratto o accordo con la Società, né si applica loro alcun periodo di preavviso;
- b. i Dirigenti con Responsabilità Strategiche operano di norma nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato dirigenziale, normalmente a tempo indeterminato; il relativo periodo di preavviso è calcolato sulla base delle previsioni del CCNL che prevede, in caso di cessazione del rapporto di lavoro di personale dirigente ad iniziativa aziendale (in difetto di giusta causa), un *range* compreso tra 6 e 12 mensilità (a seconda dell'anzianità) a titolo di preavviso cui può sommarsi (al ricorrere di

³ Che non siano altresì dirigenti della Società.

determinati presupposti⁴) una indennità supplementare, in un *range* compreso tra 4 e 24 mensilità.

Con riguardo agli amministratori, in caso di cessazione della carica in assenza di una giusta causa di revoca, può essere riconosciuto un importo generalmente parametrato (e comunque non superiore) alla somma degli emolumenti previsti sino alla data di naturale scadenza della carica.

Con riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di cessazione del rapporto di lavoro (solo ove non sussista alcuna giusta causa di licenziamento), potrà essere riconosciuto, in aggiunta al preavviso (o alla relativa indennità sostitutiva), un importo che sarà quantificato di volta in volta – valutando un insieme complessivo di criteri, legati, in particolare, ad anzianità aziendale, età anagrafica, *performance* individuali raggiunte, motivi sottesi alla cessazione del rapporto, giustificatezza di un eventuale recesso unilaterale, rischi connessi ad una cessazione unilaterale anziché concordata del rapporto, interesse aziendale a raggiungere una cessazione concordata – entro un limite di 24 mensilità (*i.e.* il numero massimo di mensilità spettanti ai sensi del CCNL a titolo di indennità supplementare), oltre alle ordinarie competenze di fine rapporto. Tali mensilità – in conformità alla legge e al contratto collettivo – vengono definite sulla base della c.d. “retribuzione globale di fatto”, ossia includendo la remunerazione fissa e la media della remunerazione variabile di breve termine percepita negli ultimi tre anni e la valorizzazione dei *benefit*.

Con riferimento alle conseguenze dell’eventuale cessazione sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari si rinvia a quanto specificato nei documenti informativi pubblicati dalla Società e redatti ai sensi di quanto previsto dall’art. 114-*bis* TUF (in particolare, per quanto riguarda il Piano Performance Shares 2022- 2026, il Piano Performance Shares 2024-2026 e il Piano Performance Shares 2026-2028 sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2026, trova applicazione una disciplina in linea con quella descritta sopra con riferimento all’Amministratore Delegato 2026).

Possono essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti (il cui corrispettivo sarà determinato tenendo in considerazione la durata e il territorio a cui sarà applicato il vincolo e il pregiudizio che potrebbe derivare alla Società in caso di esercizio di attività in concorrenza con quelle della Società da parte dell’interessato qualora quest’ultimo divulgasse informazioni che potrebbero arrecare danno alla Società, tenendo altresì conto del ruolo precedentemente ricoperte dall’interessato e delle relative responsabilità).

Attualmente non sono previsti:

- a. contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. È tuttavia salva la possibilità per la Società, ove questo corrisponda a

⁴ In particolare, in caso di c.d. licenziamento ingiustificato.

comprovate esigenze e nell'interesse aziendale, di continuare ad avvalersi per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto delle competenze e dell'apporto del dirigente per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta);

- b. accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari per il periodo successivo alla cessazione del rapporto (salva la possibilità di concedere il mantenimento dell'uso di beni quali autovettura o di specifici servizi per un limitato periodo di tempo successivo alla cessazione).

N) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come indicato nel precedente paragrafo G), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

O) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati, e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

In generale, i compensi attribuiti agli amministratori indipendenti sono commisurati all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai comitati consiliari e non sono legati né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società; gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

I compensi base per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione (ivi incluso dunque per gli amministratori indipendenti) ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. per il prossimo mandato consiliare (2026-2028) sono oggetto di apposita proposta di delibera formulata dal Consiglio di Amministrazione e sono soggetti ad approvazione dell'Assemblea del 29 maggio 2026 nella misura di Euro 60.000,00 annui a ciascun amministratore.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione uscente, sentito il Comitato Remunerazioni, ha formulato una propria proposta a beneficio del nuovo Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., da riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nella misura di Euro 100.000,00 annui.

Per maggiori informazioni in merito alla remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., in favore dell'Amministratore Delegato 2026 si rinvia al Paragrafo F), lett. c), punto ii), della Sezione I.

P) Indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società e, in tal caso, i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società

In vista del rinnovo dell'organo amministrativo e di controllo per il triennio 2026-2028 il Consiglio di Amministrazione – sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni – ha proposto all'Assemblea di: (i) determinare il compenso da riconoscere a ciascun consigliere per ciascun anno di carica (ex art. 2389, comma 1, c.c.) in Euro 60.000, ossia in misura sostanzialmente equivalente rispetto a quello deliberato dall'Assemblea del 31 maggio 2023, restando inteso che la remunerazione degli amministratori investiti di particolare cariche (ex art. 2389, comma 3, c.c.) sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale; nonché (ii) viste le considerazioni espresse dal Collegio Sindacale uscente nella relazione redatta ai sensi dell'art. Q.1.6 delle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di Società Quotate e pubblicata sul sito *internet* della Società www.ovscorporate.it, nella Sezione "Governance – Assemblea degli Azionisti", e sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, di suggerire agli azionisti di proporre come compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale e di Sindaco Effettivo rispettivamente Euro 70.000 ed Euro 50.000, ossia per il Presidente un compenso sostanzialmente equivalente rispetto a quello deliberato dall'Assemblea del 31 maggio 2023 e per ciascun Sindaco Effettivo il medesimo compenso corrisposto nel corso dell'ultimo mandato.

Alla luce di ciò e in considerazione del fatto che in sede di rinnovo dell'organo amministrativo e di controllo per il triennio 2023-2025 erano state effettuate attività di *benchmarking* retributivo, non si è ritenuto necessario procedere a un ulteriore esercizio di analisi comparativa.

Q) Eventuali deroghe alla politica di Remunerazione e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Come previsto dall'art. 123-ter del TUF la Società attribuisce compensi in conformità con la Politica; tuttavia in presenza di circostanze eccezionali – così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento ovvero sia quelle situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a medio-lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato – la Società può temporaneamente derogare alla Politica.

In conformità con la normativa applicabile, l'individuazione di tali circostanze eccezionali è rimessa alla Società che dovrà verificare, in caso di accadimento, l'idoneità di una data situazione a rientrare nella definizione di circostanze eccezionali indicata dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF.

La Società ha individuato *ex ante* fattispecie di circostanze che possono qualificarsi come eccezionali ai sensi del richiamato articolo del TUF quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: l'esigenza di attrarre e/o trattenere in un mercato concorrenziale figure manageriali chiave, l'esigenza di incentivare tali figure rispetto a specifici obiettivi nonché a circostanze eccezionali e imprevedibili che potranno impattare nel mercato di riferimento della Società e variazioni del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica.

Tali modifiche potranno interessare, tra l'altro e ad esempio, la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale chiave o la revisione della retribuzione di una figura manageriale chiave, l'introduzione di nuovi sistemi incentivanti o la modifica (anche al di fuori dei casi e dei limiti previsti dalla clausola MAC descritta al precedente Paragrafo F), lett. b) dei sistemi incentivanti previsti nella presente Politica (quali la modifica degli obiettivi sottesi ai piani di incentivazione e il relativo peso), la modifica della proporzione delle componenti fisse e variabili nell'ambito della retribuzione complessiva ovvero la modifica delle previsioni di *severance*.

Per procedere a tali deroghe si applicherà la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e di volta in volta vigente (ove applicabile), nel contesto della quale il Comitato Nomine e Remunerazioni avrà un ruolo propositivo.

2. Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, coerentemente con quanto indicato all'art. 5 Raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance.

Per i compensi dei Sindaci per il prossimo mandato (2026-2028) il Consiglio di Amministrazione, ad esito della riunione del 16 aprile 2026– viste le considerazioni espresse dal Collegio Sindacale uscente nella relazione redatta ai sensi dell'art. Q.1.6 delle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di Società Quotate e pubblicata sul sito *internet* della Società www.ovscorporate.it, nella Sezione "Governance – Assemblea degli Azionisti – 2026", nonché sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni – ha suggerito agli azionisti di proporre come compenso per la carica Euro 70.000 annui *pro rata temporis* per il Presidente e Euro 50.000 annui *pro rata temporis* per ciascun Sindaco Effettivo, per ciascuno degli esercizi del triennio di durata in carica del Collegio, ossia per il Presidente un compenso sostanzialmente equivalente rispetto a quello deliberato dall'Assemblea del 31 maggio 2023 e per ciascun Sindaco Effettivo il medesimo compenso corrisposto nel corso dell'ultimo mandato.

SEZIONE II

RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31 GENNAIO 2026 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

a) Premessa

La presente Sezione II, articolata in due Parti, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 gennaio 2026.

In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'esercizio chiuso al 31 gennaio 2026 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo attribuito agli Amministratori.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti riportata in appendice alla Parte II della presente Sezione.

b) In particolare, la conformità della remunerazione con la politica di remunerazione e le modalità con cui la remunerazione ha contribuito ai risultati a lungo termine di OVS

L'Assemblea del 30 maggio 2025 si è espressa con voto consultivo positivo (42,108% del capitale sociale ordinario e 65,367% del capitale sociale rappresentato) sulla Sezione II della Relazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024 in conformità con quanto previsto dalla Politica di remunerazione dell'anno precedente.

Anche nel corso dell'esercizio 2025 la Società ha erogato compensi in conformità – e dunque senza applicare alcuna deroga – con quanto previsto dalla Politica di remunerazione applicabile all'anno di riferimento, in particolare con riferimento agli importi erogati nell'ambito dei sistemi di incentivazione di breve e di medio-lungo periodo. Il raggiungimento dei risultati che hanno dato luogo all'erogazione di tali premi è stato essenziale nell'ambito del perseguimento più complessivo dei risultati a lungo termine della Società e dei risultati collegati alla sostenibilità nel tempo della Società.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

1) Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 31 maggio 2023 ha determinato all'atto del rinnovo del Consiglio di Amministrazione un compenso cumulativo pari ad Euro 450.000 da riconoscere ai Consiglieri non investiti di particolari cariche, che il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in pari data ha ripartito in Euro 50.000 annui per ciascuno dei consiglieri e per ciascuno degli esercizi del triennio di durata in carica, in continuità con quanto previsto dall'Assemblea del 9 luglio 2020 per il precedente Consiglio di Amministrazione, restando inteso che la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (ovverosia a titolo esemplificativo Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori esecutivi, membri e presidenti dei Comitati), in conformità delle disposizioni statutarie, sarebbe stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale come illustrato più nel dettaglio al paragrafo 3 *infra*.

2) Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Benefici monetari e non monetari a favore degli stessi

Dal punto di vista generale, e come indicato nella Sezione I della presente Relazione, la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio 2025 è stata adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. In particolare e fermi i dettagli specificati nelle tabelle riportate in calce alla presente Sezione II della Relazione, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- hanno percepito una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- hanno maturato la componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (MBO) e medio-lungo periodo (piani di *stock option* e di *performance shares*).

Inoltre, nel 2025 si sono conclusi il primo e il secondo periodo di *vesting* triennale del Piano Performance Shares 2022-2026 e sono state assegnate azioni nella misura dettagliata *infra*. La componente fissa annuale e la retribuzione variabile sono state diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati

aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti come di seguito illustrato più nel dettaglio.

Come previsto dalle politiche retributive di riferimento, gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, oggettivamente misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve sia di medio-lungo periodo. Di seguito viene illustrato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con riferimento all'esercizio 2025.

Amministratore Delegato

Come indicato nella Politica 2025 (cui si rinvia per maggiori informazioni), a seguito dell'approvazione della Politica 2022 ha trovato applicazione un nuovo contratto con l'Amministratore Delegato il quale – a fronte della risoluzione consensuale del precedente rapporto dirigenziale nell'ambito del quale rivestiva la carica di Direttore Generale – è stato, a partire dal 1° giugno 2022 remunerato esclusivamente in funzione della propria carica di Amministratore Delegato.

Di seguito viene riportato il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato in carica alla data della Relazione che trova attualmente applicazione:

- emolumento fisso ex art. 2389, co. 1, c.c.: Euro 50.000 lordi;
- emolumento fisso ex art. 2389, co. 3, c.c.: Euro 1.350.000 lordi;
- remunerazione variabile annuale (a *target*) (MBO): Euro 1.300.000 lordi;
- partecipazione ai piani di remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)⁵;
- patto di non concorrenza⁶: Euro 500.000 lordi annui;
- *severance*⁷: Euro 5.050.000 lordi;
- *benefit*.

Quanto agli obiettivi di *performance* economica, finanziaria e operativa della Società in relazione al MBO 2025, oltre alla fissazione della *performance target*, identificata dai valori previsti nel documento di *budget* 2025, sono state altresì previste e predeterminate una soglia minima di incentivazione, una soglia *below target* e una soglia massima di incentivazione.

⁵ Per maggiori informazioni si rinvia alla relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2025.

⁶ Per maggiori informazioni si rinvia alla relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2025.

⁷ Per maggiori informazioni si rinvia alla relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2025.

Con riferimento agli obiettivi EBITDA OVS e posizione finanziaria netta consolidata⁸, la soglia minima di incentivazione (pari al 90% del *target*) consente l'erogazione del 50% del corrispondente *payout*, la soglia *below target* (superiore al 90% e fino al 99,9% del *target*) consente l'erogazione dell'80% del corrispondente *payout* e il livello di incentivazione massima (pari al 110% del *target*) consente l'erogazione del 130% del corrispondente *payout*.

Con riferimento agli obiettivi strategici non finanziari, è stata prevista una valutazione di tipo binario: in caso di conseguimento, l'erogazione è pari al 100% del corrispondente *payout*; in caso di mancato conseguimento, non è prevista alcuna erogazione.

In sede di verifica dei target per il MBO 2025, eseguita dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026, si è riscontrato che i *target* fissati dal suddetto Consiglio nel corso della riunione del 15 aprile 2025, con riferimento agli obiettivi di *performance* economica, finanziaria e operativa, sono stati raggiunti al 113,7%. Con riferimento agli obiettivi strategici non finanziari questi non sono stati raggiunti al 100%.

Obiettivo	Soglia minima	Target	Soglia massima	% di raggiungimento rispetto al target
EBITDA OVS S.p.A.		√		101,5%
Posizione Finanziaria Netta			√	130%
Obiettivi strategici non finanziari		√		100%

Con riferimento all'indicazione degli obiettivi raggiunti a confronto con quelli previsti, la Società in linea con la *disclosure* fornita fino ad ora, illustra la percentuale raggiunta degli obiettivi rispetto al *target* e non fornisce indicazione puntuale dei *target* medesimi per ciascun KPI. Ciò in un'ottica di riservatezza delle informazioni e, in particolare, in considerazione del fatto che per *policy* interna e prassi della Società non vengono forniti al mercato i dati di *budget* o di piani strategici, che sono a loro volta utilizzati al fine di definire i *target*.

Retribuzione variabile di medio-lungo termine composta da:

- i. Piani Stock Option, come riportato nelle precedenti Politiche, a cui si rinvia;
- ii. Piano Performance Shares 2022-2026 (terzo ciclo triennale, 2024-2026), come riportato al paragrafo F) della Sezione I;

⁸ Al netto della distribuzione dei dividendi e della cassa utilizzata per l'acquisto azioni proprie (la "Posizione Finanziaria Netta").

iii. Piano Performance Shares 2024–2026: riportato al paragrafo F) della Sezione I.

L'Amministratore Delegato partecipa a tutti i Piani di Stock Option in essere di seguito sinteticamente descritti e per la cui descrizione si fa rinvio alle relazioni sulla remunerazione di OVS degli scorsi esercizi.

In particolare, con riferimento al Piano Stock Option 2015-2020, all'Amministratore Delegato sono state attribuite n. 2.291.375 opzioni che sono maturate al 70% in conformità a quanto previsto dal regolamento del Piano Stock Option 2015-2020 medesimo.

Con riferimento al Piano Stock Option 2017-2022, all'Amministratore Delegato sono state attribuite n. 1.500.000 opzioni, maturate al 40% ed esercitabili in conformità a quanto previsto dal regolamento del Piano Stock Option 2017-2022 medesimo.

Con riferimento al Piano Stock Option 2019-2022, all'Amministratore Delegato sono state attribuite n. 1.900.000 opzioni, maturate ed esercitate integralmente in conformità a quanto previsto dal regolamento del Piano Stock Option 2019-2022 medesimo.

Con riferimento al Piano Performance Shares 2022-2026 in relazione al primo ciclo triennale (2022-2024), il Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2025 ha assegnato all'Amministratore Delegato n. 250.000 Azioni. Quanto al secondo ciclo triennale (2023-2025), si segnala per completezza che il Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2026 ha assegnato all'Amministratore Delegato n. 230.000 Azioni. Tali compensi saranno comunque rappresentati nella Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2026. In relazione al terzo ciclo triennale (2024-2026) il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2024 ha individuato 96 beneficiari, incluso l'Amministratore Delegato, ed ha attribuito all'Amministratore Delegato n. 270.000 diritti.

Con riferimento al Piano Performance Shares 2024–2026 il Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2024 ha attribuito all'Amministratore Delegato n. 2.956.008 diritti, i quali matureranno ai termini e alle condizioni previste dal relativo regolamento.

I dettagli di tali piani sono illustrati nei documenti informativi pubblicati nei termini di legge sul sito internet della società www.ovscorporate.it.

Benefits

Come indicato nella Politica 2025 (cui si rinvia per maggiori informazioni), l'Amministratore Delegato ha usufruito nel corso dell'esercizio 2025 di benefici non monetari definiti in linea con le prassi di mercato. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie. Il valore di tali *benefit*, quantificato secondo un criterio di imponibilità fiscale come previsto dallo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, è riportato di seguito nella Seconda parte della Sezione II, Tabella 1.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica

Come indicato nella Politica 2025 (cui si rinvia per maggiori informazioni), il contratto in essere alla data della Relazione con Stefano Beraldo, Amministratore Delegato, prevede un trattamento convenzionale per l'ipotesi di cessazione del rapporto. Fermo che – essendo il rapporto in corso alla data della Relazione – non si è verificata, nell'esercizio di riferimento, alcuna erogazione a favore del *manager* a tale titolo, si rammenta che il contratto in questione prevede, in particolare, l'erogazione di un'indennità forfettaria a beneficio dello stesso in determinati casi di cessazione anticipata del rapporto quale amministratore, dovuta alla revoca della carica senza giusta causa ovvero in determinati casi di dimissioni per giusta causa. Al verificarsi di tali ipotesi è previsto il riconoscimento da parte dell'Emittente di un'indennità forfettaria dell'ammontare lordo di Euro 5.050.000.

Si precisa che il contratto prevede la corresponsione dell'importo sopra indicato solo a fronte della rinuncia del Sig. Stefano Beraldo alla corresponsione di quanto ad egli dovuto per legge. Al fine di chiarezza, tale importo ammonta indicativamente a n. 24 mensilità di remunerazione (fissa e variabile a breve termine).

Tale contratto include, inoltre, un impegno di non concorrenza a fronte di un corrispettivo, pagato in costanza di carica, di Euro 500.000 lordi annui.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche nell'esercizio 2025 si è articolata in una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una di medio-lungo termine.

A. La componente fissa della remunerazione è stata corrisposta sulla base della significatività della posizione, del ruolo organizzativo ricoperto e delle relative responsabilità anche grazie all'attività di monitoraggio delle prassi di mercato, quanto alle componenti fisse della remunerazione, svolta dalla Società allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche non hanno ricevuto ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di Società Controllate.

B. La parte variabile della remunerazione è stata corrisposta sulla base del raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte di breve periodo.

Gli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, nel corso della riunione dell'11 aprile 2025 con riferimento al MBO 2025, sono stati selezionati per i

Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra i seguenti a seconda del ruolo e delle responsabilità attribuite:

- ✓ EBITDA della Società e/o di linea di business - peso relativo non inferiore al 20%;
- ✓ altri obiettivi economico-finanziari (ad esempio vendite, quote di mercato, margini, *cash flow*, Posizione Finanziaria Netta) – peso relativo non inferiore al 20%;
- ✓ obiettivi strategici non finanziari correlati alle aree di attività individuali e a progetti specifici oggettivamente misurabili – peso relativo non superiore al 30%. Con riferimento a tali obiettivi strategici, se il livello di conseguimento degli stessi risultasse inferiore rispetto ai Target, non sarà prevista alcuna erogazione collegata agli stessi.

La struttura generale del piano MBO 2025 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede che la soglia minima di incentivazione (pari al 90% del *target*) consenta l'erogazione del 50% del corrispondente *payout*, la soglia *below target* (superiore al 90% e fino al 99,9% del *target*) consenta l'erogazione dell'80% del corrispondente *payout* e il livello di incentivazione massima (pari al 110% del *target*) consenta l'erogazione del 130% del corrispondente *payout*.

Per quanto riguarda i dettagli della struttura del MBO 2025:

- con riferimento agli obiettivi economico finanziari si rinvia alla Politica 2025 in merito a quanto illustrato per l'Amministratore Delegato;
- con riferimento agli obiettivi strategici non finanziari, l'erogazione al 100% è prevista al conseguimento e/o al superamento del livello massimo di *performance* atteso, mentre non è prevista alcuna erogazione nel caso in cui il livello di *performance* raggiunto sia inferiore al livello atteso. Nel caso in cui un obiettivo strategico non finanziario diverso da quello legato al programma di sostenibilità non si realizzi per eventi indipendenti dalla Società, a causa di eventi oggettivi esterni come, ad esempio, emanazioni di nuove disposizioni normative e regolamentari, il relativo peso può essere riallocato sugli altri obiettivi al fine di mantenere la struttura premiale comunque sempre allineata con gli obiettivi strategici della Società.

In sede di verifica dei target per il MBO 2025 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, eseguita dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026, si è riscontrato che i *target* fissati dal suddetto Consiglio nel corso della riunione dell'11 aprile 2025, sono stati raggiunti all'interno di un *range* tra il 101,3% e il 130% per gli obiettivi economico finanziari e al 100% per gli obiettivi strategici non finanziari.

Obiettivo	Soglia minima	Target	Soglia massima	% di raggiungimento rispetto al target
EBITDA		Da √	a √	min 101,3% max 130%
Altri obiettivi economico-finanziari			√	max 130%
Obiettivi strategici non finanziari		√		100%

In conformità al sistema applicabile, l'importo lordo relativo al MBO complessivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2025 è pari a Euro 1.170.731.

Tali dati sono indicati nelle tabelle di cui alla Parte II della presente sezione.

Infine, considerate le componenti di cui sopra, si specifica che con riferimento all'esercizio 2025, la proporzione fra la retribuzione annua lorda fissa ed il complessivo compenso variabile percepito dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata pari al 66,4%.

C. Con riferimento alla retribuzione variabile di medio-lungo termine - Piani di Stock Option e Performance Shares, si rinvia a quanto specificato nel paragrafo F) della Sezione I e nelle precedenti politiche retributive, a cui si rinvia.

Come indicato anche nella Sezione I della presente Relazione, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano ai Piani di Stock Option in essere. Con riferimento a due di essi (2015-2020 e 2017-2022), le relative opzioni sono maturate al 40% e risultano già esercitabili in esercizi precedenti (e vengono qui nuovamente riportate solo per completezza). Nell'esercizio chiuso al 31 gennaio 2025, ed in particolare dal 1° luglio 2023, sono maturate e risultano esercitabili anche le opzioni relative al Piano 2019-2022 (v. *infra*).

In particolare, come già indicato nella Sezione II della Relazione del 2022, con riferimento al Piano Stock Option 2015-2020, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state attribuite complessivamente e in aggregato n. 920.000 opzioni. In relazione a tale piano, ciascuno dei suddetti beneficiari ha maturato, negli esercizi precedenti, complessivamente il 70% delle proprie opzioni assegnate. Tuttavia, il prezzo di mercato delle Azioni è sempre risultato inferiore al prezzo di esercizio delle opzioni prima della scadenza del diritto di esercizio prevista per l'8 giugno 2025. I beneficiari, pertanto, non hanno esercitato le opzioni.

Con riferimento al Piano Stock Option 2017-2022, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state attribuite complessivamente ed in aggregato n. 580.000 opzioni, che sono maturate al 40% ed esercitabili in conformità a quanto previsto dal Piano Stock Option 2017-2022.

Con riferimento al Piano Stock Option 2019-2022, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state attribuite complessivamente ed in aggregato n. 1.217.888 opzioni. Dette opzioni sono state interamente esercitate nel corso dell'esercizio 2025.

Con riferimento al Piano Performance Shares 2022-2026 in relazione al primo ciclo triennale (2022-2024), ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state assegnate n. 230.000 Azioni. Quanto al secondo ciclo triennale (2023-2025), il Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 ha attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 255.000 diritti. Si segnala per completezza che nel contesto del secondo ciclo triennale del Piano Performance Shares 2022-2026 conclusosi il 31 gennaio 2026 il Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2026 ha assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche complessive n. 255.000 Azioni. Tali compensi saranno comunque rappresentati nella Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2026. Quanto, infine, al terzo ciclo triennale (2024-2026), il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2024 ha attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 240.000 diritti.

In relazione al Piano Performance Shares 2024-2026, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati attribuiti n. 1.644.280 diritti, i quali matureranno ai termini e alle condizioni previste dal relativo Regolamento.

Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo F) della Sezione I, e ai documenti informativi relativi al Piano Stock Option 2015-2020, al Piano Stock Option 2017-2022 e al Piano Stock Option 2019-2022, al Piano Performance Shares 2022-2026 e al Piano Performance Shares 2024-2026 disponibili sul sito *internet* della società (www.ovscorporate.it, sezione Governance/Assemblea degli Azionisti).

Benefits

Come indicato nel paragrafo G) della Sezione I, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno usufruito nel corso dell'esercizio 2025 di benefici non monetari definiti in linea con le prassi di mercato e in applicazione del CCNL. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie. Il valore di tali benefit, quantificato secondo un criterio di imponibilità fiscale come previsto dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob, è riportato di seguito nella Parte 2, Tabella 1.

3) Trattamento previsto per gli altri amministratori

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 31 maggio 2023 ha determinato all'atto del rinnovo del Consiglio di Amministrazione un compenso cumulativo pari ad Euro 450.000 da riconoscere ai Consiglieri non investiti di particolari cariche, che il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in pari data ha ripartito in Euro 50.000 annui per ciascuno dei consiglieri e per ciascuno degli esercizi di durata in carica. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (ovverosia a titolo esemplificativo Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori esecutivi, membri e presidenti dei Comitati), in conformità delle disposizioni statutarie, è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di corrispondere annualmente e per tutto il periodo di carica di Consiglieri e componenti i comitati endoconsiliari e dunque dal 31 maggio 2023 fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025:

- i) a titolo di retribuzione per lo svolgimento di particolari cariche, Euro 100.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- ii) a titolo di retribuzione fissa per il Presidente dei Comitati ed i componenti degli stessi in relazione al numero delle riunioni mediamente svolte dai comitati nel corso di un esercizio, Euro 30.000 per il Presidente ed Euro 25.000 per i componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Euro 25.000 per il Presidente ed Euro 20.000 per i componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- iii) una *attendance fee* per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate in relazione al numero delle riunioni svolte (Euro 1.500 per il Presidente ed Euro 1.000 per componente, a riunione).

Nessun corrispettivo ulteriore è stato conferito per lo svolgimento di ulteriori particolari cariche e i dettagli relativi ai singoli importi corrisposti sono riportati nelle tabelle in calce alla presente Sezione II della Relazione.

4) Remunerazione dei Sindaci e benefici monetari e non monetari a favore degli stessi

L'Assemblea del 31 maggio 2023, in sede di nomina del nuovo Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire ai componenti del Collegio Sindacale il seguente compenso annuo lordo: Euro 175.000, da ripartirsi in Euro 75.000 al Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 50.000 a ciascuno dei Sindaci Effettivi, recependo le raccomandazioni formulate dal Consiglio e Comitato Remunerazioni uscente nonché le raccomandazioni contenute nell'art. 8 del Codice di Autodisciplina, adottato dalla Società al momento della nomina, fermi restando i limiti dell'art. 2402 c.c..

5) Indennità e altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state corrisposte indennità o benefici non monetari per cessazione anticipata del rapporto con amministratori o con Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

6) Deroghe alla politica di remunerazione dell'anno di riferimento

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state poste in essere deroghe alla Politica relativa all'esercizio 2024.

7) Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state applicate clausole di *malus* o *claw back*.

8) Informazioni di confronto con riferimento all'esercizio 2023, all'esercizio 2024 e all'esercizio 2025 dei compensi e performance

Di seguito vengono messi a confronto, per gli ultimi tre esercizi, la variazione annuale del compenso dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nella presente Relazione nominativamente, i risultati della Società e la remunerazione annua lorda media, calcolata su base equivalente a tempo pieno e indeterminato, dei dipendenti.

Note di lettura della tabella

Tra parentesi rotonda e in corsivo gli importi maturati nel corso degli esercizi di riferimento, in considerazione della data di nomina (o cessazione) dalla singola carica.

OVS S.p.A.	2025	%	2024	%	2023	%	2022	%	2021
<i>Valori espressi in Euro</i>									
Franco Moschetti	50.000	0	50.000	0	50.000	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Consigliere</i>	(50.000)		(50.000)		(50.000)				
<i>Compenso Presidente</i>	100.000 (100.000)	0	100.000 (100.000)	0	100.000 (100.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Membro Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</i>	25.000 (25.000)	0	25.000 (25.000)	0	25.000 (25.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Stefano Beraldo	50.000	0	50.000	0	50.000	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Consigliere</i>	(50.000)		(50.000)		(50.000)				
<i>Compenso fisso complessivo</i>	1.350.000. (1.350.00)	0	1.350.000. (1.350.00)	0	1.350.000. (1.350.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>MBO</i>	1.425.449 (1.425.449)	3,0	1.383.200 (1.383.200)	3	1.339.094 (1.339.094)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Patto di non concorrenza</i>	500.000 (500.000)	0	500.000 (500.000)	0	500.000 (500.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Compenso Consiglieri									
Giovanni Tamburi	50.000		50.000	0	50.000	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Consigliere</i>	(50.000)		(50.000)		(50.000)				
<i>Compenso Membro Comitato Nomine Remunerazione</i>	20.000 (20.000)	0	20.000 (20.000)	0	20.000 (20.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Carlo Achermann	50.000	0	50.000	0	50.000	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Consigliere</i>	(50.000)		(50.000)		(50.000)				
<i>Compenso Membro Comitato Nomine Remunerazione</i>	20.000 (20.000)	0	20.000 (20.000)	0	20.000 (20.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

OVS S.p.A.	2025	%	2024	%	2023	%	2022	%	2021
<i>Valori espressi in Euro</i>									
<i>Compenso Membro Comitato OPC</i> <i>[attendance fee di € 1.000 per riunione]</i> <i>(5.000 – 5 riunioni)</i>		0	<i>[attendance fee di € 1.000 per riunione]</i> <i>(3.000 – 3 riunioni)</i>		<i>[attendance fee di € 1.000 per riunione]</i> <i>(1.000 – 1 riunione)</i>	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Elena Garavaglia <i>Compenso Consigliere</i>	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Presidente Comitato OPC</i> <i>Dal 04.08.2020</i> <i>[attendance fee di € 1.500 per riunione/]</i>	<i>[attendance fee di € 1.500 per riunione]</i> <i>(7.500 – 5 riunioni)</i>	0	<i>[attendance fee di € 1.500 per riunione]</i> <i>(4.500 – 3 riunioni)</i>		<i>[attendance fee di € 1.500 per riunione]</i> <i>(1.500 – 1 riunione)</i>	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Vittoria Giustiniani <i>Compenso Consigliere</i>	/	0	/	-100	50.000 (16.667)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Alessandra Gritti <i>Compenso Consigliere</i>	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Massimiliano Magrini <i>Compenso Consigliere</i>	-	0	-	-100	50.000 (16.667)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso membro Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità</i>	-	0	-	-100	25.000 (8.333)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Roberto Cappelli	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	0	50.000 (33.333)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Flavia Sampietro	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	0	50.000 (33.333)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Membro Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</i>	25.000 (25.000)	0	25.000 (25.000)	0	25.000 (16.667)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Chiara Mio <i>Compenso Consigliere</i>	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

OVS S.p.A.	2025	%	2024	%	2023	%	2022	%	2021
Valori espressi in Euro									
<i>Compenso Presidente Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</i>	30.000 (30.000)	0	30.000 (30.000)	0	30.000 (30.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso Presidente Comitato Nomine Remunerazione</i>	25.000 (25.000)	0	25.000 (25.000)	0	25.000 (25.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Compenso membro Comitato OPC [attendance fee di € 1.000 per riunione] [attendance fee di € 1.000 per riunione]</i>	[attendance fee di € 1.000 per riunione (5.000 – 5 riunioni)]	0	[attendance fee di € 1.000 per riunione (3.000 – 3 riunioni)]	0	[attendance fee di € 1.000 per riunione (1.000 – 1 riunioni)]	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Compenso Sindaci									
Stefano Poggi Longostrevi Presidente del Collegio Sindacale	75.000 (75.000)	0	75.000 (75.000)	0	75.000 (75.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Roberto Cortellazzo Wiel Sindaco Effettivo	-	0	-	-100	50.000 (16.667)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Federica Menichetti Sindaco Effettivo	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Massimiliano Nova Sindaco Effettivo	50.000 (50.000)	0	50.000 (50.000)	0	50.000 (33.333)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Dipendenti									
<i>Numero di dipendenti</i>	8.304	2,9	8.070	3,7	7.784	0,3	7.808	23,4	6.330
<i>Remunerazione lorda media dipendenti</i>	31.171	1.5	30.705	1,7	30.176	4,2	28.952	3,6	30.048

NB: i valori indicati tra parentesi corrispondono all'effettivo percepito nell'esercizio considerato il periodo effettivamente trascorso in carica nel ruolo.

Compenso	Esercizio 2025 Dal 01.02.2025	%	Esercizio 2024 Dal 01.02.2024	%	Esercizio 2023 Dal 01.06.2023
<i>Compenso Consigliere</i>	50.000	0	50.000	0	50.000
<i>Compenso Presidente</i>	100.000	0	100.000	0	100.000
<i>Compenso Amministratore Delegato</i>	1.350.000	0	1.350.000	0	1.350.000
<i>Compenso Direttore Generale</i>	-		-		-
<i>Compenso Presidente Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</i>	30.000	0	30.000	0	30.000
<i>Compenso Membro Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</i>	25.000	0	25.000	0	25.000
<i>Compenso Presidente Comitato Nomine Remunerazione</i>	25.000	0	25.000	0	25.000
<i>Compenso Membro Comitato Nomine Remunerazione</i>	20.000	0	20.000	0	20.000
<i>Compenso Presidente Comitato OPC Attendance fee € 1.500 per riunione/operazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Compenso membro Comitato OPC Attendance fee € 1.000 per riunione/operazione</i>	0	0	0	0	0
<i>Presidente del Collegio Sindacale</i>	75.000	0	75.000	0	75.000
<i>Sindaci Effettivi</i>	50.000	0	50.000	0	50.000

Risultati della società

PERFORMANCE OVS S.p.A. € mln	FY2025 31.01.2026	Var.	FY2024 31.01.2025	Var.	FY2023 31.01.2024	Var.	FY2022 31.01.2023
Vendite Nette	1.745,9	<i>7,0%</i>	1.631,4	<i>6,2%</i>	1.535,6	<i>1,5%</i>	1.512,7
Gross Margin	1.033	<i>8,8%</i>	949,2	<i>7,9%</i>	879,4	<i>1,8%</i>	863,9
<i>GM%</i>	59,2%		<i>58,2%</i>		<i>57,3%</i>		<i>57,1%</i>
EBITDA	218,2	<i>11,7%</i>	195,3	<i>7,2%</i>	182,2	<i>1,1%</i>	180,2
<i>EBITDA%</i>	12,5%		<i>12,0%</i>		<i>11,9%</i>		<i>11,9%</i>
EBIT	147,5	<i>14,3%</i>	129,0	<i>8,3%</i>	119,1	<i>(0,8)%</i>	120,1
<i>EBIT%</i>	8,5%		<i>7,9%</i>		<i>7,8%</i>		<i>7,9%</i>
PBT	128,6	<i>17,4%</i>	109,5	<i>8,0%</i>	101,3	<i>(4,5)%</i>	106,1
Risultato netto	89,4	<i>14,8%</i>	77,9	<i>2,6%</i>	75,9	<i>(3,2)%</i>	78,4
Indebitamento finanziario netto	145,9	<i>(1,7)%</i>	148,3	<i>2,0%</i>	145,5	<i>(10,2)%</i>	162,0

II PARTE

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione. La presente Relazione include altresì la Tabellan. 1 e la Tabellan. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

TABELLA 1 – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell’esercizio 2025 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche (dal 01.02.2025 al 31.01.2026 - Esercizio 2025).

(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 in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franco Moscetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				150.000	25.000 <i>Membro CCRS</i>					175.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				150.000	25.000					175.000		
Stefano Beraldo	Amministratore Delegato	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 1.350.000 compenso AD art 2389 c.3 e €50.000 compenso consigliere art 2389 c.1		€ 1.425.449 <i>MBO</i>		€ 74.005	500.000	€3.399.454	€ 1.014.554	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.400.000		€ 1.425.449		€ 74.005	€ 500.000	€ 3.399.454	€ 1.014.554	
Giovanni Tamburi	Vice – Presidente	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	20.000 <i>Membro CNR</i>					70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	20.000					70.000		

(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 in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Carlo Achermann	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	20.000 <i>Membro CNR</i> 5.000 <i>Membro COPC</i>					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	25.000					75.000		
Elena Garavaglia	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	7.500 <i>Presidente COPC</i>					57.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	7.500					57.500		
Alessandra Gritti	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		
Roberto Cappelli	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		
Flavia Sampietro	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	25.000 <i>Membro CCRS</i>					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	25.000					75.000		
Chiara Mio	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	30.000 <i>Presidente CCRS</i> 25.000 <i>Presidente CNR</i> 5.000 <i>Membro COPC</i>					110.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	60.000					110.000		
4*	Dirigenti con responsabilità strategiche	Esercizio chiuso al 31.01.2026	NA									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 1.742.133		€ 1.170.731 <i>MBO</i>		€ 53.558		€ 2.946.422	€ 591.409	

(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 in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.742.133		€ 1.170.731		€ 53.558		€ 2.946.422	€ 591.409	
Stefano Poggi Longostrevi	Presidente del Collegio Sindacale	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				75.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				75.000						75.000		
Federica Menichetti	Sindaco Effettivo	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		
Massimiliano Nova	Sindaco Effettivo	Esercizio chiuso al 31.01.2026	Approvazione e bilancio 31.01.2026									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		

Legenda:

CCRS = membro del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità

CNR = membro del Comitato Nomine e Remunerazione

COPC = membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

NOTE:

- (-) Come richiesto dall'Allegato 3 – Schema 7-bis – del Regolamento Emittenti, le retribuzioni fisse da lavoro dipendente sono indicate al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.
- (-) Si precisa che i dati dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si riferiscono ai n. 4 soggetti che hanno ricoperto tale ruolo durante l'esercizio 2025.

TABELLA 2 – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Stock Option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31.01.2026

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) – (11) – (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	N. 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	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	N. opzioni	N. opzioni	Fair value
Stefano Beraldo	AD e																
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano 2015-2020	2.291.375 Di cui: maturate 70%	€ 4,04	1/3 delle Opzioni esercitabili dopo 36 mesi dalla Data di Attribuzione (2018) 1/3 delle Opzioni esercitabili dopo 48 mesi dalla Data di Attribuzione (2019) Il saldo delle Opzioni Esercitabili dopo 60 mesi dalla Data di Attribuzione (2020) Fino al 08.06.2025										2.2291.375	0	0

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	N. 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	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	N. opzioni	N. opzioni	Fair value
		Piano 2017-2022	1.500.000 Di cui: maturate 40%	€ 5,22	Fino a 1/3 delle opzioni attribuite dopo 36 mesi dalla Data di Attribuzione (2020) Fino a 1/3 delle opzioni attribuite dopo 48 mesi dalla Data di Attribuzione (2021) Il saldo delle Opzioni Potenzialmente Esercitabili, dopo 60 mesi dalla Data di Attribuzione (2022) Fino al 30.06.2027											600.000	0

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)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	N. 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	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	N. opzioni	N. opzioni	Fair value
		Piano 2019-2022	1.900.000	€ 1,68	Il periodo di tempo compreso tra la Data Iniziale di Esercizio, ovvero 1 luglio 2023, e la Data di Scadenza, ovvero il 30 giugno 2026							1.900.000	€1,52	€3,58	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale												0				600.000	0

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	N. 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	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	N. opzioni	N. opzioni	Fair value
(4)*	Dirigenti con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano 2015-2020	920.000 Di cui: maturate 70%	€ 4,04	1/3 delle Opzioni esercitabili dopo 36 mesi dalla Data di Attribuzione (2018) 1/3 delle Opzioni esercitabili dopo 48 mesi dalla Data di Attribuzione (2019) Il saldo delle Opzioni Esercitabili dopo 60 mesi dalla Data di Attribuzione (2020) Fino al 08.06.2025										644.000	0	0

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	N. 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	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	N. opzioni	N. opzioni	Fair value
		Piano 2017-2022	580.000 Di cui: maturate 40%	€ 5,22	Fino a 1/3 delle opzioni attribuite dopo 36 mesi dalla Data di Attribuzione (2020) Fino a 1/3 delle opzioni attribuite dopo 48 mesi dalla Data di Attribuzione (2021) Il saldo delle Opzioni Potenzialmente Esercitabili, dopo 60 mesi dalla Data di Attribuzione (2022) Fino al 30.06.2027											232.0000	0

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	N. 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	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	N. opzioni	N. opzioni	Fair value
		Piano 2019-2022	1.217.888	€ 1,68	Il periodo di tempo compreso tra la Data Iniziale di Esercizio, ovvero 1 luglio 2023, e la Data di Scadenza, ovvero il 30 giugno 2026												
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale															644.0000	232.000	

TABELLA N. 3A - prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – 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)	
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
Stefano Beraldo	AD e												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Performance Share Plan		270.000 2.956.008	2024-2026 2024-2026							250.000 azioni 230.000 azioni	€ 907.050 € 1.094.708	€ 81.360 €933.194
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			3.226.008								480.000	€2.001.758	€ 1.014.554
4	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Performance Share Plan		240.000 1.644.280	2024-2026 2024-2026							230.000 azioni 255.000 azioni	€ 834.486 € 1.213.698	€ 72.320 €519.089

(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale	1.884.280									485.000 azioni	€ 2.048.184	€ 591.409

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	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 differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Stefano Beraldo	Amministratore Delegato e								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			€ 1.425.449 MBO						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 1.425.449						
4*	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			€ 1.170.731 MBO						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 1.170.731						

TABELLA N. 1 – prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo dal 01.02.2025 al 31 gennaio 2026 (Esercizio 2025)

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Franco Moschetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Beraldo ⁽¹⁾	Amministratore Delegato	OVS S.p.A.	3.687.190	550.000	-	4.237.190

	Persona strettamente associata [coniuge]					
	Figli del coniuge					
	Persona strettamente associata [String S.r.l. soc. controllata; Concerto S.r.l. soc. controllata; Dolfin 37 S.r.l. soc. controllata]					
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Carlo Achermann	Amministratore	OVS S.p.A.	70.500			70.500
	Persona strettamente associata [Carma Consulting S.r.l.]					
	Persona strettamente associata [figlia]					
Elena Garavaglia	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Alessandra Gritti	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Roberto Cappelli	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Flavia Sampietro	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Chiara Mio	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Poggi Longostrevi	Presidente del Collegio Sindacale	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Federica Menichetti	Sindaco Effettivo	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Massimiliano Nova	Sindaco Effettivo	OVS S.p.A.	-	-	-	-

TABELLA N. 2 – prevista dall’Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero di Dirigenti con Responsabilità Strategica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio in corso
4	OVS S.p.A.	1.065.799	230.000	(146.920)	1.148.879

Venezia – Mestre, 16 aprile 2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Franco Moschetti