

CY4Gate S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2026

ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti



esercizio chiuso al 31 dicembre 2025

<https://www.cy4gate.com/it/>

La presente relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di CY4Gate S.p.A. è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026.

INDICE

GLOSSARIO.....	4
Lettera della Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	6
Premessa.....	7
Executive Summary	8
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026	11
1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	12
<i>Organi e soggetti coinvolti</i>	12
2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA	14
<i>Obiettivi e principi</i>	14
<i>Criteri e destinatari</i>	14
<i>Durata</i>	15
<i>Deroghe</i>	15
<i>Remunerazione straordinaria</i>	16
3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	17
<i>Componente fissa</i>	17
<i>Consiglio di Amministrazione e Comitati endoconsiliari</i>	17
<i>Collegio Sindacale</i>	18
<i>Direttore Generale, Co-Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	18
<i>Componente variabile di breve termine</i>	19
<i>Presidente Esecutivo</i>	19
<i>Direttore Generale</i>	20
<i>Co-Direttore Generale</i>	20
<i>Chief Financial Officer (CFO)</i>	21
<i>Componente variabile di medio-lungo termine</i>	21
<i>Benefici non monetari</i>	23
<i>Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro</i>	23
<i>Patti di non concorrenza</i>	23
<i>Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie</i>	24
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025.....	25
<i>Remunerazione degli Amministratori</i>	25
<i>Remunerazione del Collegio Sindacale</i>	25
<i>Informazioni di confronto</i>	25
<i>Presidente</i>	27
<i>Amministratore Delegato / Direttore Generale</i>	28

<i>Chief Financial Officer (CFO)</i>	30
<i>Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio</i>	32
<i>Deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali</i>	32
<i>Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile</i>	35
<i>Informazioni relative alle modalità con cui la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2024</i>	35

TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	36
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	37
<i>Collegio Sindacale</i>	38
<i>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	39

TABELLA 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	40
--	----

GLOSSARIO

Amministratori Esecutivi	Amministratori che ricevono dal Consiglio deleghe operative o gestionali, oppure incarichi specifici.
Amministratori Indipendenti	Amministratori che soddisfano i requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance.
Amministratori Non Esecutivi	Amministratori privi di deleghe operative o gestionali e senza incarichi specifici conferiti dal Consiglio.
Azioni	Azioni ordinarie della Società, senza valore nominale, quotate sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana.
Azioni Attribuite	Azioni assegnate gratuitamente ai Beneficiari al momento della conclusione del Periodo di Vesting.
Capex R&D	Indicatore per gli investimenti a lungo termine in attività immobilizzate funzionali all'innovazione.
Codice di Corporate Governance	Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance, nella versione vigente pro tempore.
Comitato	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società.
CY4 o la Società	CY4Gate S.p.A., con sede legale in Roma, Via Coponia, n. 8, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Roma 13129151000.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)	Soggetti che hanno il potere e le responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori della Società stessa, secondo la definizione dell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato ed integrato) per la disciplina delle operazioni con parti correlate (il "Regolamento OPC").
EBIT	Risultato operativo prima di interessi e imposte.
EBIT Adjusted	Per Adjusted si intende il valore EBIT determinato al netto di componenti straordinarie, non ricorrenti o non direttamente riconducibili alla gestione caratteristica, al fine di rappresentare in modo più appropriato la performance operativa sottostante del Gruppo. Le rettifiche sono determinate sulla base di criteri coerenti con la prassi gestionale della Società e applicati in modo uniforme e sono sottoposte alla verifica e approvazione del Consiglio, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.
EBITDA	Risultato operativo prima di interessi, imposte, svalutazioni, ammortamenti.

ESG	Acronimo che rimanda alla sostenibilità ambientale (Environmental), allo sviluppo sociale (Social) e al governo d'impresa (Governance).
Key Performance Indicator (KPI)	Indicatore utilizzato per misurare la performance e verificare il raggiungimento degli obiettivi.
Long Term Incentive (LTI)	Piano di incentivazione a lungo termine.
Management	Responsabili delle funzioni aziendali designati tramite specifica disposizione organizzativa.
Management by Objective (MBO)	Piano di incentivazione annuale che riconosce un premio in denaro in base al raggiungimento di obiettivi concordati ex ante.
Pay Mix	Struttura della retribuzione individuale, composta da quota fissa, variabile di breve periodo e variabile di medio-lungo periodo.
Payout	Importo pagato ai beneficiari al verificarsi delle condizioni di performance.
Periodo di Vesting	Periodo che intercorre tra l'assegnazione dei diritti di cui al LTI e la maturazione dei relativi diritti di sottoscrizione delle Azioni.
Politica	Politica in materia di remunerazione della Società approvata dall'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, relativa all'esercizio 2026.
RAL	Retribuzione annua lorda comprensiva dei soli elementi fissi, esclusi benefit, rimborsi, incentivi, componenti variabili, TFR e indennità previste dalla legge o dal contratto collettivo.
Regolamento	Documento che definisce termini e condizioni di MBO e LTI e che ne disciplina l'attuazione, approvato dal Consiglio su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche.
Relazione	La presente <i>Relazione sulla Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2025</i>
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), come successivamente modificato e integrato.

Lettera della Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Gentili Azioniste, Egregi Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi corrisposti nel 2025 di CY4Gate S.p.A., approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato che presiedo.

Nel corso dell'ultimo esercizio, la Società ha operato in un contesto caratterizzato da una significativa evoluzione del settore cybersecurity e difesa, contraddistinto da una crescente complessità tecnologica e da una forte competizione per l'attrazione e la *retention* di competenze altamente specialistiche. In tale scenario, la coerenza tra Politica, strategia aziendale e creazione di valore di lungo periodo assume un ruolo centrale.

Il Comitato ha svolto un ruolo attivo non solo nella verifica della conformità della Politica al quadro normativo e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ma anche nella valutazione dell'efficacia degli strumenti retributivi nel sostenere la strategia e la creazione di valore nel lungo periodo.

Nel corso dell'esercizio il Comitato ha, inoltre, valutato attentamente l'applicazione di alcune deroghe puntuali alla Politica precedente, adottate in circostanze specifiche e motivate da esigenze di riorganizzazione e *retention* di figure chiave, assicurandone la coerenza con gli interessi di lungo periodo della Società.

La definizione della Politica è stata il risultato di un processo strutturato, condotto tenendo conto delle indicazioni del Codice di Corporate Governance, della Lettera del Comitato per la Corporate Governance e delle principali best practice di mercato. In questa prospettiva, la Relazione intende offrire una rappresentazione chiara e trasparente delle scelte effettuate, sia con riferimento ai principi che guidano la Politica sia con riguardo alla sua applicazione nel corso dell'esercizio.

La Politica introduce, inoltre, alcuni aggiornamenti rilevanti del sistema incentivante, tra cui l'adozione di un MBO particolarmente sfidante e l'introduzione di un nuovo LTI, finalizzato ad allineare ulteriormente gli interessi del Management a quelli degli azionisti e a sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Il 2026 rappresenta inoltre un anno di particolare rilievo per la vita societaria, atteso il rinnovo degli Organi Sociali. In tale prospettiva, il Comitato ha prestato particolare attenzione alla coerenza complessiva della Politica con le esigenze di stabilità, continuità gestionale e attrazione di competenze di alto profilo, in un settore in rapida evoluzione.

Desidero, infine, ringraziare i membri del Comitato, i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Management e tutte le persone della Società per il contributo e la collaborazione che hanno reso possibile il lavoro svolto.

Confido che la Politica presentata in questa Relazione possa continuare a rappresentare uno strumento efficace per sostenere l'evoluzione di lungo periodo della Società e accompagnarne il prossimo ciclo di crescita.

Alessandra Bucci
Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Premessa

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, agli schemi 7-bis e 7-ter di cui all'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti e alle raccomandazioni in materia di remunerazione contenute nel Codice di Corporate Governance.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di CY4 in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato, illustra:

- nella **Sezione I**, *Politica in materia di remunerazione*, la Politica per Amministratori, Sindaci e DIRS, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- nella **Sezione II**, *Compensi Corrisposti*, le misure retributive a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i compensi corrisposti con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

La Relazione è stata predisposta tenendo conto della fase attuale della Società — che si trova in un momento di consolidamento, creazione di efficienza e sinergie, miglioramento della profittabilità — nonché delle priorità strategiche individuate dal Consiglio di Amministrazione e della necessità di garantire un equilibrato bilanciamento tra incentivazione della performance, sostenibilità economico-finanziaria e rafforzamento dell'assetto di governance.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione verrà rinnovato con la prossima Assemblea degli azionisti, prevista per il 28 aprile 2026. Al nuovo Consiglio di Amministrazione competerà la ripartizione del compenso complessivamente determinato dall'Assemblea degli azionisti per l'organo amministrativo, comprensivo anche dei compensi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari, nonché la definizione della remunerazione degli amministratori cui saranno attribuite le cariche di Presidente e Amministratore Delegato.

La Relazione è preceduta da un **Executive Summary** che fornisce una sintesi dei principali elementi su cui si basa la Politica e il relativo allineamento con la strategia aziendale.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico affinché l'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025, possa esprimere il proprio voto sulla prima e sulla seconda sezione della medesima, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

Executive Summary

Di seguito, la sintesi della Politica, definita in coerenza con le delibere assembleari degli anni precedenti e sulla base delle valutazioni effettuate dal Comitato.

Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che entrerà in carica con la prossima Assemblea degli azionisti di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, in merito alla determinazione dei compensi degli Amministratori Esecutivi, nonché alla ripartizione del monte emolumenti deliberato dagli azionisti per l'organo amministrativo, in conformità alla Politica, come sottoposta all'Assemblea.

Principali novità

La Società ha da poco varato un piano industriale con cui intende continuare ad assicurare una crescita sostenibile, rafforzare i margini e migliorare la redditività operativa, riallineando la profittabilità su livelli più fisiologici.

A tal fine, il LTI, nella forma di stock grant, intende rafforzare il perseguimento di alcune aree chiave per l'ottimale implementazione dello stesso e, in particolare:

- **creare un allineamento tra Management e azionisti, ove il beneficiario viene remunerato solo se il valore della Società cresce nel tempo, così da creare una forte convergenza tra:**
 - l'interesse del manager a far aumentare il valore della Società, e
 - l'interesse degli azionisti a massimizzare il valore dell'equity;
- **incentivare la creazione di valore sostenibile nel tempo**, poiché il LTI avrà maturazione pluriennale (3 anni) e richiederà il mantenimento di almeno il 25% delle azioni per 2 anni (holding period), spostando così il focus dai risultati annuali (tipico del MBO) a decisioni strategiche, investimenti, innovazione ed M&A, come dichiarato nei piani di incentivazione;
- **facilitare la *retention* delle risorse critiche**, poiché qualora i beneficiari decidessero di uscire dalla Società prima della maturazione del diritto all'incentivo, perderebbero i benefici. Il LTI sarà così un valido strumento di fidelizzazione, stabilità del gruppo dirigente e continuità strategica;
- **collegare la remunerazione a metriche strategiche misurabili**, poiché il LTI non premierà solo l'andamento del mercato ma anche il raggiungimento di KPI finanziari, assicurando un maggior allineamento con la strategia e con la capacità di essere competitivi sul mercato e sostenibili nel lungo termine;
- **rafforzare la cultura aziendale orientata al valore**, abilitando quella trasformazione culturale in cui i manager non si considerino "operatori" ma diventino "co-imprenditori" economici.

Componenti della Politica

La Politica si articola nelle seguenti componenti:

- remunerazione fissa;
- remunerazione variabile di breve termine (MBO);
- remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI);
- benefici non monetari.

Di seguito sono sintetizzati, per ciascuna componente, gli elementi fondamentali.

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	ARTICOLAZIONE	DESTINATARI E VALORI
Remunerazione fissa	Valorizzare la portata strategica del ruolo, attrarre e trattenere talenti con elevate competenze manageriali, assicurando un allineamento costante del valore al mercato di riferimento.	<p>La componente fissa della remunerazione è determinata in funzione dell'ampiezza e della rilevanza strategica dei ruoli, le quali vengono valutate attraverso una specifica metodologia di pesatura delle posizioni.</p> <p>La Società effettua un monitoraggio continuo delle principali prassi di mercato relative a posizioni comparabili, al fine di assicurare coerenza e competitività alla remunerazione riconosciuta ai propri ruoli apicali.</p>	<p>PRESIDENTE ESECUTIVO: euro 330.000 annui lordi di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - euro 25.000 annui lordi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione; - euro 5.000 lordi in qualità di componente del Comitato Strategico; - euro 300.000 annui lordi per il ruolo esecutivo; <p>a cui si aggiunge la corresponsione di una somma <i>una tantum</i> pari a euro 200.000 lordi per il patto di non concorrenza.</p> <p>AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE: euro 248.000 annui lordi di cui</p> <ul style="list-style-type: none"> - euro 20.000 annui lordi per la carica di amministratore; - euro 25.000 annui lordi per le deleghe operative; - euro 183.000 annui lordi per il ruolo di Direttore Generale; - euro 20.000 annui lordi per il patto di non concorrenza. <p>CO-DIRETTORE GENERALE: euro 190.000 a titolo di RAL.</p> <p>CHIEF FINANCIAL OFFICER: euro 155.000 a titolo di RAL.</p>
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	La componente variabile di breve termine ha l'obiettivo di incentivare il raggiungimento dei target annuali definiti nel budget della Società e coerenti con il piano industriale dell'anno di riferimento, assicurando al contempo la sostenibilità nel medio-lungo termine e un più stretto allineamento tra gli interessi del Management e la creazione di valore per gli azionisti.	<p>Il MBO si fonda su parametri oggettivi e misurabili, di natura economico-finanziaria, progettuale, strategica o individuale, correlati al ruolo</p> <p>I risultati effettivamente raggiunti, prevedono un meccanismo premiante in caso di performance superiori ad una soglia minima prestabilita.</p> <p>Il valore target degli incentivi è proporzionato alla componente fissa della retribuzione, con</p>	<p>PRESIDENTE ESECUTIVO: target pari al 50% della RAL.</p> <p>DIRETTORE GENERALE: target pari al 40% della RAL.</p> <p>CO-DIRETTORE GENERALE: target pari al 40% della RAL.</p> <p>CHIEF FINANCIAL OFFICER: target pari al 30% della RAL.</p> <p>LIVELLI DI PAYOUT: Minimo: 85% del target Target: 100% del target</p>

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ	ARTICOLAZIONE	DESTINATARI E VALORI
		<p>percentuali differenziate in base al ruolo ricoperto.</p> <p>Per tutti i destinatari, il MBO prevede un gate di accesso on/off, identificato nell'indicatore EBIT Adjusted di Gruppo da budget che, qualora negativo, impedisce l'attivazione del sistema MBO.</p> <p>OBIETTIVI PRESIDENTE ESECUTIVO; DIRETTORE GENERALE; CO-DIRETTORE GENERALE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBIT Adjusted di Gruppo - Ordini di Gruppo - PFN di Gruppo - Ricavi di Gruppo - Obiettivo ESG <p>OBIETTIVI DIRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBIT Adjusted di Gruppo - Ordini di Gruppo - PFN di Gruppo - Ricavi di Gruppo - Obiettivo ESG 	Massimo: 110% del target
Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)	La componente variabile di medio-lungo termine della retribuzione è finalizzata a rafforzare l'allineamento tra gli interessi del Management e quelli degli azionisti, promuovendo la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo e prevedendo meccanismi di partecipazione al rischio d'impresa attraverso strumenti azionari.	<p>Per il 2026 viene previsto l'attivazione di un piano di incentivazione azionaria (stock grant) con Periodo di Vesting triennale.</p> <p>Gli obiettivi di performance del LTI sono articolati come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA di Gruppo - EBIT di Gruppo - Ricavi di Gruppo - Prezzo base di mercato target delle azioni ordinarie CY4 - Prezzo top di mercato target delle azioni ordinarie CY4 <p>Le metriche di performance saranno misurate al completamento del Periodo di Vesting, con verifica del raggiungimento degli obiettivi alla chiusura del terzo esercizio del Piano (31/12/2028).</p>	<p>PRESIDENTE ESECUTIVO: target pari a n 144.643 azioni.</p> <p>DIRETTORE GENERALE: target pari a n 65.000. azioni.</p> <p>CO-DIRETTORE GENERALE: target a n. 30.000 azioni.</p> <p>CHIEF FINANCIAL OFFICER: target n. 30.000 azioni</p>
Benefici non monetari	Servizi pensati per migliorare il benessere individuale e familiare sia dal punto di vista economico, che sotto il profilo sociale.	I benefici non monetari sono definiti in sostanziale continuità con la Politica dello scorso anno.	PRESIDENTE ESECUTIVO, DIRETTORE GENERALE, CO-DIRETTORE GENERALE E DIRS: destinatari, in analogia al restante Management.

I Consiglieri (fatta eccezione per il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato) e i Sindaci percepiscono il solo trattamento economico per la carica in misura fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della loro funzione.

Allineamento tra Politica retributiva e strategia aziendale

Il Piano Industriale 2026-2030 di CY4 individua tre direttrici strategiche principali: crescita selettiva nei mercati di riferimento, rafforzamento dell'efficienza operativa e sviluppo dell'innovazione tecnologica, anche tramite partnership e operazioni di M&A mirate.

In tale contesto, la Politica è stata concepita come uno strumento di governo volto a tradurre le priorità strategiche in comportamenti manageriali concreti, assicurando un coerente allineamento tra responsabilità assegnate, obiettivi di performance e risultati attesi nel medio-lungo periodo.

In particolare:

- il MBO è stato strutturato per riflettere le priorità annuali del piano industriale, con focus su crescita del portafoglio ordini, redditività, sostenibilità finanziaria e obiettivi ESG;
- il LTI è orientato a rafforzare l'allineamento tra Management e azionisti, premiando la creazione di valore duratura e il consolidamento del posizionamento competitivo del Gruppo.

In ottica di allineamento tra Politica e strategia aziendale, il Comitato ha tenuto in considerazione anche le osservazioni contenute nella Lettera del Comitato per la Corporate Governance, costituito dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), dagli investitori professionali (Assogestioni) e da Borsa Italiana, avente lo scopo di promuovere il buon governo societario delle società italiane quotate, attraverso il Codice di Corporate Governance.

Con tale Lettera, infatti, il Comitato per la Corporate Governance intende comunicare le principali indicazioni generali sull'applicazione del Codice di Corporate Governance emerse dall'attività di monitoraggio.

Con riferimento all'area delle remunerazioni, il Comitato per la Corporate Governance invita le società quotate a esaminare le proprie politiche per la remunerazione sottoposte al voto assembleare a partire dal 2026 al fine di:

- verificare l'esistenza di previsioni circa possibili erogazioni straordinarie e/o possibili indennità di fine carica per gli amministratori esecutivi;
- valutare l'adeguatezza di tali previsioni rispetto al principio di misurabilità raccomandato dal Codice e, in caso di valutazione negativa, integrare tali previsioni con limiti massimi e chiari parametri di riferimento;
- nello svolgimento di quest'analisi, tenere conto delle eventuali istanze esplicite presentate su questi temi dagli investitori rilevanti in occasione del voto assembleare sulle politiche e/o durante le occasioni di dialogo extra-assembleare.

In tale contesto, il Comitato ha utilizzato la Politica quale strumento di governo, interrogandosi in particolare sulla coerenza tra obiettivi assegnati, responsabilità effettivamente esercitate e risultati attesi nel medio-lungo periodo.

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026

1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

La politica in materia di remunerazione, aggiornata con cadenza annuale, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato ed è presentata in occasione dell'approvazione del bilancio all'Assemblea degli azionisti, il cui voto è vincolante ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

Organi e soggetti coinvolti

Il processo di predisposizione, approvazione e attuazione della politica in materia di remunerazione coinvolge i seguenti organi e soggetti aziendali.

Assemblea degli azionisti

- Determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3) e 2402 Cod. civ.;
- delibera con voto vincolante sulla Sezione I e voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-ter e comma 6 del TUF;
- approva i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

- Definisce e aggiorna, con cadenza annuale, la politica in materia di remunerazione, approvando, altresì, eventuali deroghe alla medesima al verificarsi di circostanze eccezionali, conformemente a quanto previsto dal Paragrafo dedicato;
- delibera sulla ripartizione del compenso determinato per il Consiglio nella sua collegialità dall'Assemblea degli azionisti;
- determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, in coerenza con la Politica adottata dalla Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale;
- definisce gli obiettivi e i target di performance degli Amministratori Esecutivi e dei DIRS e ne valuta il conseguimento in riferimento ai sistemi di incentivazione di breve e di medio-lungo termine;
- formula eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- predisporre la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare un'adeguata istruttoria delle scelte in materia di remunerazione, costituisce al proprio interno il Comitato.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato — costituito da almeno tre membri, tutti non esecutivi e a maggioranza indipendenti — svolge funzioni di natura istruttoria, propositiva e consultiva.

In particolare:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica e nella valutazione periodica circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della stessa

- anche con riferimento ai risultati aziendali conseguiti — formulando eventuali osservazioni e proposte di intervento correttivo;
- propone al Consiglio di Amministrazione i criteri di ripartizione del compenso complessivo deliberato dall'Assemblea per il Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, nonché la remunerazione degli Amministratori Esecutivi;
 - svolge l'istruttoria in merito alla definizione degli obiettivi e dei relativi target di performance associati ai sistemi di incentivazione variabile degli Amministratori Esecutivi e dei DIRS, istruendo altresì le proposte di deroga alla Politica al ricorrere di circostanze eccezionali;
 - esamina in via preventiva la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da rendere disponibile al pubblico in vista dell'Assemblea degli azionisti.

Il Comitato svolge un ruolo istruttorio attivo nella valutazione delle politiche e delle relative applicazioni, formulando proposte motivate al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle strutture aziendali ritenute necessarie per l'espletamento dei propri compiti, potendo inoltre disporre di adeguate risorse finanziarie per avvalersi, a spese della Società e nei termini stabiliti e nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, del supporto di consulenti esterni indipendenti.

Alle riunioni del Comitato partecipa in via permanente il Responsabile dell'Unità Organizzativa Human Resources e possono inoltre prendervi parte — su invito del Comitato per il tramite del Presidente, in relazione agli specifici argomenti all'ordine del giorno — altri soggetti, inclusi gli Amministratori Non Esecutivi e i dipendenti della Società o di altre Società del Gruppo.

Sono altresì invitati a partecipare alle riunioni del Comitato tutti i componenti del Collegio Sindacale.

Si precisa infine che, ai sensi della Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore e più in generale nessun soggetto potenzialmente beneficiario, prende parte alle riunioni del Comitato nelle quali vengono formulate proposte relative alla remunerazione del medesimo o all'assegnazione di eventuali benefits.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente, esprimendosi in particolare sulle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 Cod. civ.

Esperti indipendenti

Gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente nella predisposizione della Politica.

2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA

Obiettivi e principi

La Politica ha come obiettivo principale l'adozione di un approccio responsabile, fondato sui principi di competenza e performance, volto a favorire il successo sostenibile della Società nel lungo periodo. In quest'ottica, attribuisce particolare rilievo ai target di performance legati ai risultati economico-finanziari, nonché agli impatti ambientali, sociali e di governance delle attività aziendali, così da incentivare il Management a perseguire — in una prospettiva di medio-lungo termine e in un'ottica ESG — obiettivi coerenti con la cultura e i valori societari.

La Politica considera inoltre la necessità di attrarre, trattenere e motivare, in un mercato del lavoro altamente competitivo, persone dotate delle competenze e professionalità richieste dai ruoli ricoperti all'interno della Società.

La Politica si ispira ai seguenti principi:

- **bilanciamento:** la struttura retributiva è definita per garantire un'integrazione equilibrata tra le diverse componenti, con particolare attenzione al rapporto tra parte fissa e variabile, quest'ultima orientata su un orizzonte temporale di medio-lungo termine;
- **sostenibilità:** gli obiettivi di performance che regolano i sistemi incentivanti sono allineati ai driver di sostenibilità perseguiti dalla Società, con l'obiettivo di creare valore nel tempo per azionisti e stakeholder del Gruppo. Tali principi trovano concreta applicazione anche nella definizione degli obiettivi di performance assegnati al Management, che includono indicatori legati alla sostenibilità economico-finanziaria, alla gestione del capitale umano e all'innovazione.
- **trasparenza:** la Società adotta un sistema di governance che assicura un'informativa chiara e accessibile sulla remunerazione del Management;
- **competitività:** la Politica definisce livelli retributivi in linea con le prassi e le tendenze di mercato, allo scopo di favorire l'engagement e la fidelizzazione delle risorse chiave così da promuoverne la permanenza nel Gruppo;
- **compliance:** la Società aderisce alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e si ispira alle best practice nazionali e internazionali in materia di remunerazione.

Unitamente a quanto sopra, la Politica tiene altresì in considerazione il complessivo sistema retributivo e le condizioni di lavoro dei dipendenti. In particolare, CY4 ha introdotto numerose iniziative legate agli adeguamenti retributivi e misure volte a garantire equità interna — inclusa l'equità di genere — con particolare attenzione al gender pay gap e al miglioramento del work-life balance, anche attraverso una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Criteri e destinatari

La determinazione dei livelli di remunerazione e del Pay Mix nell'ambito della Politica avviene in coerenza con gli obiettivi e i principi della Politica stessa e in considerazione di un benchmark di mercato riferito alle Società quotate del comparto Tech & Digital di Borsa Italiana. La remunerazione dei vertici delle società Tech & Digital rappresenta, infatti, un terreno in forte evoluzione, strettamente connesso alle caratteristiche di un settore giovane, dinamico e a elevato contenuto innovativo.

Nel report "Executive Compensation Outlook 2025" predisposto da W Executive — osservatorio indipendente sul mercato della leadership e della governance — il peer group è costituito da società comparabili a CY4 per settore di appartenenza, dimensione e complessità organizzativa.

Le aziende, riportate nella tabella di seguito, sono attive in ambiti che spaziano dall'integrazione di sistemi al cloud computing, dall'Internet of Things alla cybersecurity, e sono per lo più realtà small

e mid-cap, caratterizzate da percorsi di crescita rapidi, da un'intensa attività di M&A e da un'esposizione significativa alla volatilità dei mercati tecnologici globali:

PEER DI RIFERIMENTO		
Alkemy S.p.A.	E.P.H. S.p.A.	Seco S.p.A.
Antares Vision S.p.A.	Eurotech S.p.A.	SYS-DAT S.p.A.
Beewize S.p.A.	Itway S.p.A.	Tessellis S.p.A.
CY4Gate S.p.A.	Reply S.p.A.	Wiit S.p.A.

Quanto ai destinatari, la Politica si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sia esecutivi che non esecutivi e indipendenti, ai membri del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, al Co-Direttore Generale e ai DIRS.

Durata

La Politica è riferita a un arco temporale annuale, ferma restando la possibile previsione di strumenti di incentivazione con orizzonte pluriennale.

Deroghe

CY4 guarda con particolare cautela alla possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica.

Tuttavia, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e dall'art. 84-quater, comma 2-bis, lett. c) del Regolamento Emittenti, la Società riconosce l'opportunità di prevedere la possibilità di introdurre, in via temporanea, deroghe alla Politica illustrata nella presente Sezione I della Relazione qualora si verificano circostanze eccezionali.

Rientrano in tali circostanze quelle situazioni in cui la deroga risulti necessaria, secondo la valutazione del Consiglio di Amministrazione, per tutelare gli interessi di lungo periodo della Società, la sua sostenibilità complessiva o la sua capacità competitiva sul mercato. A titolo esemplificativo, tali situazioni possono comprendere:

- (i) eventi straordinari e imprevedibili, a livello nazionale o internazionale, che riguardino il Gruppo o i settori/mercati in cui esso opera e che possano incidere significativamente sui risultati;
- (ii) modifiche sostanziali dell'organizzazione aziendale, sia di natura oggettiva (come operazioni straordinarie, fusioni, acquisizioni, cessioni), sia di natura soggettiva, quali cambiamenti nella composizione del Management.

Per quanto riguarda la procedura di applicazione delle deroghe, ogni eventuale scostamento dalla Politica deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato ed eventualmente con il supporto di consulenti indipendenti. Restano ferme le disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate e la procedura adottata dalla Società sul medesimo tema, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione definisce la durata della deroga e gli specifici elementi della Politica ai quali essa si applica, nel rispetto dei criteri sopra delineati.

Ogni deroga è accompagnata da un'adeguata motivazione, volta a esplicitare il contesto, le valutazioni del Comitato e la coerenza con i principi generali della Politica.

Remunerazione straordinaria

In presenza di circostanze del tutto eccezionali, e quando ciò sia strettamente necessario per tutelare l'interesse di medio-lungo termine della Società, possono essere valutati interventi retributivi straordinari e comunque limitati a circostanze specifiche, quali:

- ingresso di risorse strategiche, per compensare condizioni pregresse o assicurare l'attrattività;
- continuità gestionale, per garantire stabilità operativa;
- operazioni o progetti di particolare rilevanza, non contemplati nei meccanismi incentivanti, e caratterizzati da un impatto strategico significativo.

Gli elementi di remunerazione straordinaria possono assumere le seguenti forme:

- entry bonus con previsione di clausole di clawback in caso di cessazione anticipata;
- retention bonus, sempre con previsione di clausole di clawback in caso di cessazione anticipata;
- variabile garantito per l'anno di assunzione, erogato pro-rata.

L'ammontare complessivo di tali trattamenti non supera, di norma, un importo pari alla componente fissa annua, in linea con le più diffuse prassi di mercato in materia.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Di seguito, vengono descritte e analizzate le componenti della remunerazione:

- **componente fissa;**
- **componente variabile:**
 - componente variabile di breve termine (MBO);
 - componente variabile di medio-lungo termine (LTI);
- **benefici non monetari.**

Il rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione complessiva viene determinato in funzione degli obiettivi strategici della Società e delle sue specifiche caratteristiche, garantendo che la componente variabile costituisca una quota significativa del pacchetto complessivo.

Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è determinata principalmente in funzione dell'ampiezza e la rilevanza strategica dei ruoli, le quali vengono valutate attraverso una specifica metodologia di pesatura delle posizioni. Ogni anno CY4 verifica la propria competitività retributiva tramite studi di mercato relativi a posizioni professionali analoghe.

Per quanto riguarda, in particolare, la definizione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione considera: (i) il contenuto delle deleghe di potere conferite a ciascun Amministratore Esecutivo; e/o (ii) il ruolo e le attività effettivamente svolte all'interno della Società.

In questo modo, viene garantita una coerenza tra la remunerazione riconosciuta, la natura delle funzioni assegnate e gli obiettivi di medio-lungo termine della Società.

Consiglio di Amministrazione e Comitati endoconsiliari

Per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione è stabilito un compenso fisso che assicura una remunerazione adeguata rispetto all'attività svolta e all'impegno prestato a favore della Società.

Il Consiglio di Amministrazione in carica al momento dell'approvazione della presente relazione è stato nominato in occasione dell'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2023 (e resterà in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025), che ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in euro 225.000 lordi annuali.

Tale importo è stato successivamente allocato tra tutti i membri dell'organo amministrativo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2023 ha deliberato di attribuire euro 25.000 lordi annui, da corrispondersi pro-rata temporis, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, alla luce delle deleghe conferite al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato (queste ultime di natura operativa), nonché in linea con la prassi di mercato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un ulteriore emolumento lordo annuo fisso pari a:

- euro 25.000 da corrispondersi pro-rata temporis al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 20.000 da corrispondersi pro-rata temporis all'Amministratore Delegato.

In data 18 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endoconsiliari ((i) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, (ii) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, (iii) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e (iv) Comitato Strategico) e, segnatamente, di conferire pro-rata temporis un compenso pari a:

- euro 10.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato;
- euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

Ferme restando le prerogative del nominando Consiglio di Amministrazione in merito alla determinazione dei compensi degli Amministratori, si prevede che il trattamento economico complessivo sia definito in continuità con i criteri già stabiliti dalla Politica di remunerazione per il 2025, assumendo quale riferimento il benchmark di mercato individuato con il supporto di W Executive.

In particolare, in occasione del rinnovo degli organi sociali previsto per la convocanda Assemblea degli azionisti, si prevede che la remunerazione del Presidente Esecutivo sia determinata nell'ambito del monte emolumenti complessivo che verrà deliberato dall'Assemblea degli azionisti per il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione provvederà successivamente alla ripartizione dei compensi tra i propri componenti, tenendo conto delle deleghe conferite e delle responsabilità operative attribuite, anche alla luce dell'evoluzione del ruolo del Presidente Esecutivo e delle funzioni operative a lui attribuite.

Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è definita in sede di nomina ai sensi dell'art. 2402 Cod. civ.

Il Collegio Sindacale in carica al momento dell'approvazione della presente relazione è stato nominato in occasione dell'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2023 (e resterà in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025), che ha deliberato di determinarne il compenso su base annua in misura pari a euro 20.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed euro 15.000 lordi per ciascun Sindaco effettivo.

In data 22 aprile 2024, l'Assemblea degli azionisti ha deliberato di determinare, per il Collegio Sindacale, un compenso su base annua pari a euro 40.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed euro 30.000 lordi per ciascun Sindaco effettivo.

Ferme le prerogative dell'Assemblea degli azionisti, che nominerà il nuovo Collegio Sindacale in data 28 aprile 2026, di determinare i compensi dei Sindaci, per questi si prevede un trattamento economico da rivalutare, al fine di un maggiore allineamento con il benchmark di riferimento come individuato da W Executive nel report "Executive Compensation Outlook 2025".

Direttore Generale, Co-Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione del Direttore Generale, del Co-Direttore Generale e dei DIRS è determinata, nel rispetto della Politica adottata dalla Società, coerentemente alle mansioni attribuite ed è composta da una componente fissa annuale come retribuzione da lavoro dipendente.

Componente variabile di breve termine

La componente variabile di breve termine è rappresentata da un MBO, volto a incentivare il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e operativi della Società, in coerenza con la strategia aziendale e con la creazione di valore nel tempo.

Il sistema è articolato su un insieme di indicatori di performance, tra cui EBIT Adjusted di Gruppo, Ordini di Gruppo, Posizione Finanziaria Netta di Gruppo, Ricavi di Gruppo e un indicatore ESG, ciascuno con un peso specifico ai fini della determinazione del premio.

L'accesso al sistema incentivante è subordinato al raggiungimento di un EBIT Adjusted di Gruppo pari o superiore a 0, che costituisce condizione necessaria per la maturazione del premio.

Il livello di incentivazione è determinato sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi, secondo una scala di Payout predefinita, con valori crescenti al crescere della performance rispetto ai target assegnati.

La Società ha progressivamente uniformato le soglie di accesso ai sistemi incentivanti tra le diverse categorie di beneficiari, al fine di garantire coerenza interna ed equità complessiva del sistema.

Il premio, ove maturato, è erogato in un'unica soluzione successivamente all'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento.

Il sistema prevede meccanismi di clawback, che consentono alla Società di ridurre o richiedere la restituzione degli importi variabili entro un determinato periodo temporale successivo all'erogazione, in presenza di comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del beneficiario, errori nei dati di performance o altre circostanze rilevanti ai fini della corretta determinazione dei premi.

Presidente Esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi di breve termine del Presidente Esecutivo, orientati alla misurazione della performance economica, finanziaria e operativa della Società e comprensivi di parametri ESG.

Obiettivi e Soglie

Per il 2026, il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato, ha individuato i seguenti obiettivi e i relativi pesi, la cui struttura è articolata come segue:

	Peso	Soglia di accesso	Target	Over Target
EBIT Adjusted di Gruppo	25%	40%	100%	+10%
Ordini di Gruppo	25%	80%	100%	+10%
PFN di Gruppo	20%	40%	100%	+10%
Ricavi di Gruppo	20%	80%	100%	+10%
ESG: Consumo e produzione responsabili. % fornitori qualificati valutati secondo criteri ESG	10%	85%	100%	+10%

Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi di breve termine del Direttore Generale, orientati alla misurazione della performance economica, finanziaria e operativa della Società e comprensivi di parametri ESG.

Obiettivi

Per il 2026, il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato, ha individuato i seguenti obiettivi e i relativi pesi, la cui struttura è articolata come segue:

	Peso	Soglia di accesso	Target	Over Target
EBIT Adjusted di Gruppo	25%	40%	100%	+10%
Ordini di Gruppo	25%	80%	100%	+10%
PFN di Gruppo	20%	40%	100%	+10%
Ricavi di Gruppo	20%	80%	100%	+10%
ESG: Consumo e produzione responsabili. % fornitori qualificati valutati secondo criteri ESG e/o che aderiscono alla Policy ESG	10%	85%	100%	+10%

Co-Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi di breve termine del Co-Direttore Generale, orientati alla misurazione della performance economica, finanziaria e operativa della Società e comprensivi di parametri ESG.

Obiettivi

Per il 2026, il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato, ha individuato i seguenti obiettivi e i relativi pesi, la cui struttura è articolata come segue:

Peso	Soglia di accesso	Target	Over Target
------	-------------------	--------	-------------

EBIT Adjusted di Gruppo	25%	40%	100%	+10%
Ordini di Gruppo	25%	80%	100%	+10%
PFN di Gruppo	20%	40%	100%	+10%
Ricavi di Gruppo	20%	80%	100%	+10%
ESG: Consumo e produzione responsabili. % fornitori qualificati valutati secondo criteri ESG e/o che aderiscono alla Policy ESG	10%	85%	100%	+10%

Chief Financial Officer (CFO)

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha inoltre approvato la Remunerazione di breve termine per il Chief Financial Officer (CFO), in linea con la Politica adottata dalla Società.

Obiettivi

Per il 2026, il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato, ha individuato i seguenti obiettivi e i relativi pesi, la cui struttura è articolata come segue:

	Peso	Soglia di accesso	Target	Over Target
EBIT Adjusted di Gruppo	25%	40%	100%	+10%
Ordini di Gruppo	25%	80%	100%	+10%
PFN di Gruppo	20%	40%	100%	+10%
Ricavi di Gruppo	20%	80%	100%	+10%
ESG: Consumo e produzione responsabili. % fornitori qualificati valutati secondo criteri ESG e/o che aderiscono alla Policy ESG	10%	85%	100%	+10%

Componente variabile di medio-lungo termine

La componente variabile di medio-lungo termine è rappresentata da un LTI con orizzonte triennale, volto a rafforzare l'allineamento tra il Management e gli azionisti e a incentivare la creazione di valore sostenibile nel tempo.

Il LTI prevede l'attribuzione gratuita di diritti che danno accesso all'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Gli obiettivi includono indicatori economico-finanziari (EBITDA, EBIT e Ricavi) e indicatori di mercato legati all'andamento del titolo della Società, con un peso prevalente attribuito a questi ultimi.

Gli obiettivi del LTI, rilevati alla chiusura del ciclo 2026-2028 sono articolati come segue:

Obiettivo	Peso	Target
EBITDA di Gruppo	10%	100%
EBIT di Gruppo	10%	100%
Ricavi di Gruppo	10%	100%
Prezzo base di mercato Azioni	35%	100%
Prezzo top di mercato Azioni	35%	100%

L'effettiva assegnazione delle Azioni è subordinata sia al raggiungimento degli obiettivi, sia alla permanenza del rapporto di lavoro con la Società alla data di maturazione.

Il Piano prevede, altresì, un holding period pari a 24 mesi successivi all'assegnazione, durante il quale i beneficiari sono tenuti a detenere almeno il 25% delle ricevute.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, può intervenire sugli obiettivi in presenza di eventi straordinari e non prevedibili, al fine di garantirne la coerenza con il contesto di riferimento.

Sono previsti meccanismi di clawback, limitati alla revoca dei diritti non ancora esercitati in presenza di comportamenti fraudolenti da parte del beneficiario, violazioni normative o condotte idonee a incidere negativamente sul corretto conseguimento degli obiettivi.

Addendum: trattamenti fuori LTI

Presidente Esecutivo

Nel corso del 2025 il Presidente Esecutivo e la Società hanno sottoscritto un Directorship Agreement che prevedeva l'inclusione del Presidente Esecutivo tra i beneficiari di un LTI entro settembre 2025.

Alla luce dell'andamento del titolo e della ritardata finalizzazione del piano LTI 2026/2028, la Società ha ritenuto opportuno ridefinire il trattamento incentivante previsto, attribuendo attraverso un Addendum diritti di opzione per 150.000 Azioni, da esercitare a valle dell'approvazione del bilancio 2028, a condizione che il Presidente Esecutivo ricopra ancora l'incarico al 31 dicembre 2028 e che il valore medio del titolo nei 30 gg precedenti la chiusura del bilancio 2028 non sia inferiore a 6 euro.

Co-Direttore Generale

Nel corso del 2025 il Co-Direttore Generale e la Società hanno sottoscritto un contratto di lavoro che prevedeva l'inclusione del Co-Direttore Generale tra i beneficiari del LTI.

Alla luce dell'andamento del titolo e dell'ampliamento delle responsabilità manageriali intervenuti prima dell'adozione del nuovo LTI, la Società ha ritenuto opportuno ridefinire in modo equilibrato e oggettivo il trattamento incentivante, attribuendo attraverso un Addendum diritti di opzione pari a 25.000 Azioni, esercitabili a valle dell'approvazione del bilancio 2028, subordinatamente alla permanenza in Società al 31 dicembre 2028 e che il valore medio del titolo nei 30 gg precedenti la chiusura del bilancio 2028 non sia inferiore a 6 euro.

Benefici non monetari

Nei confronti degli Amministratori Esecutivi e dei DIRS può essere prevista l'attribuzione di benefici non monetari standard rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (e.g., assicurazione sanitaria, telefono cellulare, auto, computer).

Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori Esecutivi o dei DIRS, l'eventuale riconoscimento di indennità o altri trattamenti economici è disciplinato dai relativi contratti individuali e dalle disposizioni normative applicabili, nel rispetto dei principi della Politica e delle best practice di mercato.

Con riferimento ai sistemi di incentivazione variabile, gli eventuali diritti maturati nell'ambito del MBO sono riconosciuti in funzione del periodo di permanenza in carica o nel rapporto e del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti, secondo quanto stabilito nel relativo Regolamento o nelle deliberazioni degli organi competenti.

Con riferimento al LTI, i diritti attribuiti ai beneficiari restano, parimenti, disciplinati dalle regole del relativo Regolamento, che prevede una distinzione tra ipotesi di *good leaver* e *bad leaver*, con effetti differenziati sul mantenimento o sulla perdita dei diritti maturati o non ancora maturati.

Eventuali patti di non concorrenza possono essere previsti nei contratti individuali, con durata e corrispettivo determinati in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità esercitate, nel rispetto della normativa applicabile e delle prassi di mercato.

Patti di non concorrenza

La Politica contempla la possibilità per la Società di stipulare patti di non concorrenza.

Alla data di approvazione della Relazione, i contratti di lavoro in essere con il Presidente Esecutivo e il Direttore Generale prevedono a carico di entrambi specifici obblighi di non concorrenza.

A fronte di ciò, è prevista la corresponsione per l'intera durata del rapporto di lavoro con la Società e in aggiunta alla retribuzione ordinaria, dei seguenti importi:

Nome e Cognome	Ruolo ricoperto	Patto di non concorrenza
Enrico Peruzzi	Presidente Esecutivo	euro 200.000*
Emanuele Galtieri	Direttore Generale	euro 20.000/anno

* l'importo viene corrisposto in due rate, la prima è stata erogata entro il 31/12/2025, la seconda da erogare entro il 30/06/2026.

La durata dei patti di non concorrenza attualmente in vigore è fissata in un periodo di 12 mesi successivo alla cessazione, a qualsiasi titolo, del rapporto professionale con la Società.

Tali patti prevedono il divieto di svolgere attività lavorativa o professionale in favore di società che operano nel settore della cybersecurity (intesa come consulenza, assistenza, progettazione, sviluppo, e commercializzazione di software e/o sistemi hardware in tema di sicurezza cibernetica) e/o della cyberintelligence in cui opera CY4.

Il Comitato ha valutato i patti di non concorrenza come strumenti di tutela del know-how, della continuità strategica e degli investimenti effettuati sul capitale umano, ritenendone la durata e il perimetro coerenti con la natura altamente specialistica del settore in cui opera il Gruppo.

Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

Dato preventivamente atto che non sussistono coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, si evidenzia che è in essere una polizza di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi degli amministratori, dei sindaci e dei DIRS a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio delle loro funzioni (cosiddetta "Directors & Officers Liability"), valida per la Società e le sue controllate.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

In questa sezione sono illustrati i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai DIRS.

Detti compensi sono coerenti con la Politica, di cui alla Sezione I della Relazione, come approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2025.

Remunerazione degli Amministratori

Il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, Cod. civ. è stato stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2023 in massimi euro 225.000 annui lordi.

Il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2023 ha ripartito tale compenso complessivo attribuendo un importo fisso di euro 25.000 lordi annui a ciascun amministratore.

Inoltre, in data 18 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endoconsiliari — Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Nomine e la Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Comitato Strategico — e di conferire un compenso aggiuntivo pari a:

- euro 10.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato;
- euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

Non è prevista alcuna remunerazione legata ai risultati aziendali, ad eccezione del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato, la cui remunerazione è diversamente strutturata, come dettagliatamente descritto nei paragrafi seguenti.

Per informazioni più di dettaglio, si rinvia alla Tabella 1 che segue.

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale attualmente in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2023 (in carica fino alla data dell'Assemblea degli azionisti chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025), che ha deliberato di determinarne il compenso su base annua in misura pari a euro 20.000 annui lordi per il Presidente ed euro 15.000 annui lordi per ciascun Sindaco effettivo. Il compenso dei Sindaci è stato rivisto dall'Assemblea degli azionisti del 22 aprile 2024 in euro 40.000 annui lordi per il Presidente ed euro 30.000 annui lordi per ciascun Sindaco effettivo.

Per informazioni più di dettaglio, si rinvia alla Tabella 1 che segue.

Informazioni di confronto

Le tabelle sottostanti (valori espressi in euro) mostrano un confronto tra gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2025 e al 31 dicembre 2024 tra:

1. la remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
2. le performance economiche della Società, misurate in termini di Ricavi Totali, Ebitda, Ebit.
3. la remunerazione media dei dipendenti della Società.

Consiglio di Amministrazione	2025	2024
Domitilla Benigni	42.500,00*****	50.000,04
Enrico Peruzzi	189.583,32*****	-
Emanuele Galtieri	45.000,00	45.000,00
Alessandra Bucci	45.000,00	52.500,00*
Maria Giovanna Calloni	40.000,00	40.000,00
Alessandro Chimenton	25.000,00****	23.320,00**
Roberto Ferraresi	35.000,04	35.000,04
Paolo Izzo	35.000,04	35.000,04
Cinzia Parolini	40.000,00	40.000,00
Alberto Luigi Sangiovanni Vincentelli	24.208,00*****	35.000,04

Collegio Sindacale	2025	2024
Stefano Fiorini	0	Euro 46.384,00***
Paolo Grecco	30.000*****	Euro 30.000,00
Daniela Delfrate	0	0

* L'importo corrisposto nel 2024 comprende pro quota quanto non corrisposto nel 2023.

** L'importo comprende una quota relativa al 2023 e una quota relativa al 2024.

*** I compensi erogati nel 2024 fanno riferimento agli anni 2022-2023.

**** Il compenso erogato fa riferimento al 2024.

***** L'importo comprende una quota relativa al 2024 e due quote relative al 2025.

***** L'importo erogato fa riferimento al 2024.

***** L'importo comprende euro 25.000 previsti per il primo e secondo trimestre ed euro 17.500 per il terzo e quarto trimestre a seguito di cambio ruolo.

***** Il compenso erogato è stato calcolato in base alla data di nomina.

Valori di riferimento	2025	2024	Variazione %
Ricavi totali	26.000.000,00	24.863.421,00	4,6 %
EBITDA	1.200.000,00	1.074.601,00	11,67 %
EBIT	-3.180.000,00	-7.937.526,00	60 %

Remunerazione	2025	2024	Variazione %
Media dipendenti	54.540,99	38.000,00	43,5 %

Presidente

La carica di Presidente è stata ricoperta da Domitilla Benigni, senza deleghe operative, fino al 9 giugno 2025, data in cui ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel periodo, il pacchetto retributivo è risultato essere il seguente:

- destinatario dei compensi ex art. 2389, comma 1, Cod. civ. per la carica di Consigliere di Amministrazione di euro 25.000 lordi e di euro 10.000 lordi parametrato per la durata della carica durante l'anno in qualità di Presidente del Comitato Strategico; oltre ad un compenso quale Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad euro 25.000 lordi su base annua, corrisposto fino al 9 giugno.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 9 giugno 2025, ha nominato Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione Enrico Peruzzi.

Nel periodo, il pacchetto retributivo è risultato essere il seguente:

- euro 25.000 lordi parametrato per la durata della carica durante l'anno, per la carica di Consigliere di Amministrazione;
- euro 5.000 lordi parametrato per la durata della carica durante l'anno in qualità di componente del Comitato Strategico;
- euro 300.000 lordi in qualità di Presidente Esecutivo;
- euro 100.000 lordi a titolo di patto di non concorrenza — rappresentativi della prima tranche del corrispettivo pattuito a remunerazione del patto di non concorrenza previsto dal Directorship Agreement del Presidente Esecutivo.

Inoltre, Enrico Peruzzi è risultato destinatario di una componente variabile a breve termine MBO con un valore target pari a euro 150.000 lordi (50 % della RAL), strutturato come da tabella sottostante (in verde gli obiettivi conseguiti, in rosso gli obiettivi non conseguiti).

	Soglia	Target
Risultati	85%	100%

MBO Payout	50%	100%
Di cui MBO Payout Pres. Esecutivo	25%	50%

	Soglia	Target	Peso
ORDINI di Gruppo	97.750	115.000	25%
RICAVI di Gruppo	80.750	95.000	25%
EBIT di Gruppo (*)	-3	0	25%
PFN di Gruppo	-17,8	-15,1	10%
Capex R&D (ammortamenti/incrementi)	on/off target	1,18	10%
ESG (% di donne in ruoli di responsabilità in CY4/RCS)	14,5%	17%	5%

* Al netto di rettifiche per 5,4 €mil all'EBIT non è stata applicata la soglia dell'85% in quanto il target ha valore €0.

In relazione alla consuntivazione del MBO, sono stati raggiunti tutti gli obiettivi sopra descritti con l'eccezione dell'EBIT di Gruppo avente peso 25% (in rosso nella tabella).

Sulla base della percentuale di raggiungimento complessiva, il Presidente Esecutivo ha maturato un premio per la componente variabile a breve termine 2025 nella misura di euro 112.500 lordi, corrispondenti al 75% del valore target (pari al 50% della RAL del Presidente Esecutivo).

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti è riportato nella Tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Amministratore Delegato / Direttore Generale

La carica di Amministratore Delegato / Direttore Generale è stata ricoperta per l'intero esercizio da Emanuele Galtieri.

Nel periodo, il pacchetto retributivo è risultato essere il seguente:

- euro 20.000 lordi per la carica di Consigliere di Amministrazione;
- euro 25.000 lordi quale compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato;
- euro 183.000 lordi quale retribuzione per il rapporto di lavoro dipendente;
- euro 20.000 lordi a titolo di patto di non concorrenza.

In linea con quanto previsto dalla Politica di remunerazione, Emanuele Galtieri è risultato destinatario di MBO con un valore target pari a euro 73.200 lordi, strutturato come da tabella sottostante.

	Super min	Min	Target	Max
Risultati	70%	85%	100%	110%
MBO Payout	0%	50%	100%	115%
Di cui MBO Payout DG	0%	20%	40%	44%

	Soglia	Target	Over Target	Peso
RICAVI	90%	100%	110%	40%
EBIT	90%	100%	110%	25%
CONTENIMENTO DEI COSTI:				
1. CY4 Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali	42%	39%	38%	10%
2. RCS Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali	50%	42%	41%	10%
PROGETTO ESG				
Parità di genere: % Donne in Middle e Top Mgmt	16%	17%	18%	15%

In corso d'anno, in deroga alla relativa politica in materia di remunerazione, la componente variabile di breve termine è stata revisionata come di seguito (in verde gli obiettivi conseguiti, in rosso gli obiettivi non conseguiti).

	Soglia	Target
Risultati	85%	100%
MBO Payout	50%	100%
Di cui MBO Payout DG	20%	40%

	Soglia	Target	Peso
ORDINI di Gruppo	97.750	115.000	25%

RICAVI di Gruppo	80.750	95.000	25%
EBIT di Gruppo (*)	-3	0	25%
PFN di Gruppo	-17,8	-15,1	10%
Capex R&D (ammortamenti/incrementi)	on/off target	1,18	10%
ESG (% di donne in ruoli di responsabilità in CY4/RCS)	14,5%	17%	5%

* Al netto di rettifiche per 5,4 €mil all'EBIT non è stata applicata la soglia dell'85% in quanto il target ha valore €0.

In relazione alla consuntivazione del MBO, sono stati raggiunti tutti gli obiettivi sopra descritti con l'eccezione dell'EBIT di Gruppo avente peso 25% (in rosso nella tabella).

Sulla base della percentuale di raggiungimento complessiva, il Direttore Generale ha maturato un premio per la componente variabile a breve termine 2025 nella misura di euro 54.900 lordi, corrispondenti al 75% del valore target (pari al 40% della RAL dell'Amministratore Delegato).

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti è riportato nella Tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Il Direttore Generale è destinatario di LTI che consiste nell'attribuzione gratuita di un numero di diritti, che conferiscono ai beneficiari il diritto a ricevere Azioni, a titolo gratuito, nel rapporto di 1:1, al raggiungimento di determinati obiettivi (di natura finanziaria e ESG), su base annuale e triennale.

Per il 2025 non sono stati attribuiti incentivi in quanto non sono stati raggiunti gli obiettivi target. Il mancato riconoscimento di incentivi è coerente con la struttura dei piani di incentivazione adottati, che prevedono soglie minime di performance e meccanismi di azzeramento automatico in assenza del raggiungimento degli obiettivi, a conferma della natura effettivamente incentivante e non garantita degli strumenti.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti a titolo di LTI è riportato nella Tabella 3A della seconda parte di questa sezione.

Chief Financial Officer (CFO)

Nel corso dell'esercizio, la funzione di Chief Financial Officer è stata ricoperta da più soggetti in periodi differenti. Il pacchetto retributivo indicato nella presente sezione riflette pertanto i trattamenti economici riconosciuti ai rispettivi titolari dell'incarico in proporzione alla durata dei mandati nel periodo di riferimento, in coerenza con i contratti in essere.

I compensi fissi per la carica di CFO sono stati costituiti dalla RAL relativa al rapporto di lavoro dipendente, pari a euro 125.000.

In linea con quanto previsto dalla Politica, la funzione è risultata destinataria di MBO come da tabella sottostante.

	Super min	Min	Target	Max
Risultati	70%	85%	100%	110%
MBO Payout	0%	50%	100%	115%
Di cui MBO Payout CFO	0%	15%	30%	33%

	Soglia	Target	Over Target	Peso
RICAVI	90%	100%	110%	40%
EBIT	90%	100%	110%	25%
CONTENIMENTO DEI COSTI:				
1. CY4 Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali	42%	39%	38%	10%
2. RCS Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali	50%	42%	41%	10%
PROGETTO ESG				
Parità di genere: % Donne in Middle e Top Mgmt	16%	17%	18%	15%

In corso d'anno, in deroga alla relativa politica in materia di remunerazione, la componente variabile di breve termine è stata revisionata come di seguito (in verde gli obiettivi conseguiti, in rosso gli obiettivi non conseguiti).

	Soglia	Target
Risultati	85%	100%
MBO Payout	50%	100%
Di cui MBO Payout CFO	15%	30%

	Soglia	Target	Peso
ORDINI di Gruppo	97.750	115.000	25%
RICAVI di Gruppo	80.750	95.000	25%
EBIT di Gruppo (*)	-3	0	25%
PFN di Gruppo	-17,8	-15,1	10%

Capex R&D (ammortamenti/incrementi)	on/off target	1,18	10%
ESG (% di donne in ruoli di responsabilità in CY4/RCS)	14,5%	17%	5%

* Al netto di rettifiche per 5,4 €mil all'EBIT non è stata applicata la soglia dell'85% in quanto il target ha valore €0.

In relazione alla consuntivazione del MBO, sono stati raggiunti tutti gli obiettivi sopra descritti con l'eccezione dell'EBIT di Gruppo avente peso 25% (in rosso nella tabella).

Sulla base della percentuale di raggiungimento complessiva, la CFO ha maturato un premio per la componente variabile a breve termine 2025 nella misura di euro 28.125 lordi, corrispondenti al 75% del valore target (pari al 30% della RAL della CFO).

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti è riportato nella Tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

La figura Chief Financial Officer è destinataria di un LTI che consiste nell'attribuzione gratuita di un numero di diritti, che conferiscono ai beneficiari il diritto a ricevere Azioni, a titolo gratuito, nel rapporto di 1:1, al raggiungimento di determinati obiettivi (di natura finanziaria e ESG), su base annuale e triennale.

Per il 2025 non sono stati attribuiti incentivi in quanto non sono stati raggiunti gli obiettivi a target. Il mancato riconoscimento di incentivi è coerente con la struttura dei piani di incentivazione adottati, che prevedono soglie minime di performance e meccanismi di azzeramento automatico in assenza del raggiungimento degli obiettivi, a conferma della natura effettivamente incentivante e non garantita degli strumenti.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti a titolo di LTI è riportato nella Tabella 3A della seconda parte di questa sezione.

Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Alla data della Relazione, non sono in essere accordi che prevedano l'attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di dimissioni, licenziamento o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 si sono rese necessarie alcune deroghe alla Politica in riferimento a:

- Remunerazione del Presidente Esecutivo Enrico Peruzzi;

- Obiettivi del terzo ciclo del LTI;
- Revisione MBO del Management.

Remunerazione del Presidente Esecutivo Enrico Peruzzi

La nomina del nuovo Presidente Esecutivo si è resa necessaria in un'ottica di consolidamento e rafforzamento della governance aziendale. La Società ha individuato una figura dotata di responsabilità in ambito Operations e di supervisione generale delle attività di delivery, nonché, d'intesa con l'Amministratore Delegato, di supervisione e indirizzo strategico.

Nel definire il trattamento economico del Presidente Esecutivo, il Comitato ha tenuto conto della specificità del ruolo e dell'ampiezza delle responsabilità attribuite, valutando una configurazione della remunerazione ipotizzata in continuità, per quanto applicabile, rispetto al compenso percepito nell'ambito dell'ultima esperienza professionale.

La configurazione del trattamento economico ha comportato la stipula di un Directorship Agreement in deroga alla relativa politica in materia di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea in data 28 aprile 2025, la quale non prevedeva la remunerazione di un Presidente dotato di deleghe operative. La deroga è stata ritenuta coerente con i principi generali della relativa politica.

La decisione è stata assunta al fine di garantire il rafforzamento dell'assetto di governance in una fase significativa del percorso di sviluppo della Società, consolidare il posizionamento strategico di CY4 e implementare sinergie ed efficienza operativa in ambito di Gruppo.

Obiettivi del terzo ciclo del LTI

Nel corso dell'esercizio è emersa l'opportunità di una modifica degli obiettivi previsti dal terzo ciclo del LTI, con particolare riferimento all'obiettivo legato all'EBITDA annuale da considerare non più al netto delle eventuali capitalizzazioni in RCS S.p.A.

Il Comitato ha valutato, infatti, la necessità di adeguare gli obiettivi del LTI alla luce dell'evoluzione del contesto operativo e delle priorità strategiche della Società.

La modifica è stata ritenuta compatibile con la relativa politica in materia di remunerazione, in quanto finalizzata a mantenere significativo il legame tra incentivazione e risultati economico-finanziari effettivamente conseguiti.

L'intervento ha avuto l'obiettivo di preservare l'allineamento del LTI agli interessi di medio-lungo periodo della Società e alla sostenibilità della performance.

In particolare, il Comitato ha ritenuto che l'originaria configurazione dell'obiettivo legato all'EBITDA non riflettesse pienamente il contesto operativo e le dinamiche economico-finanziarie emerse nel periodo di riferimento. La modifica è stata pertanto finalizzata a preservare l'efficacia incentivante del LTI, ritenendo che il mantenimento dell'obiettivo EBITDA nella sua formulazione originaria avrebbe potuto determinare effetti distorsivi nella misurazione della performance, non pienamente riconducibili alla gestione caratteristica del Gruppo.

Revisione MBO del Top Management

Le modifiche agli MBO del Direttore Generale e del Chief Financial Officer, pur deliberate contestualmente, riflettono la diversa natura dei ruoli, delle responsabilità attribuite e degli obiettivi strategici rispettivamente presidiati. Il Comitato ha ritenuto che tali interventi consentissero di

mantenere un adeguato equilibrio tra incentivazione, sostenibilità e presidio delle responsabilità affidate.

Direttore Generale, Emanuele Galtieri

Nel corso dell'esercizio, il perimetro delle responsabilità del Direttore Generale ha avuto focus in misura prevalente sulle attività operative e di execution, con particolare riferimento alla capacità della Società di acquisire nuovi ordini, presidiare le attività di delivery e sostenere la crescita nei mercati di riferimento in considerazione dell'evolversi delle dinamiche di mercato in corso d'anno e dei key financial indicators.

Il Comitato ha valutato l'opportunità di rivedere taluni obiettivi del MBO del Direttore Generale al fine di allinearli maggiormente alle priorità strategiche e operative effettivamente presidiate nel periodo di riferimento. In tale contesto, è stata ritenuta appropriata l'eliminazione della soglia di over-performance e la sostituzione dell'obiettivo relativo al contenimento dei costi con un obiettivo connesso agli ordini di Gruppo.

Tra le principali modifiche si segnala l'inserimento del parametro "Ordini", su cui è richiesto un importante focus della Società in ottica di portare ad acquisizioni di contratti pluriennali che rendano sostenibile la Società, riducendo l'accentuata curva di stagionalità. Sono stati aggiunti, inoltre, i parametri PFN e Capex R&D in ottica di improvement complessivo della solidità economico-finanziaria e della profittabilità di CY4. È opportuno evidenziare che in ottica di team, i medesimi obiettivi sono condivisi tra il Presidente Esecutivo, il Direttore Generale e il CFO.

Le modifiche sono state ritenute coerenti con la relativa politica in materia di remunerazione, in quanto non hanno inciso sul principio generale di correlazione tra performance e remunerazione, ma hanno consentito di mantenere significativo il legame tra incentivazione e risultati effettivamente conseguiti dal Direttore Generale.

L'aggiornamento degli obiettivi è stato finalizzato a rafforzare l'allineamento tra incentivazione e capacità della Società di sostenere la crescita del portafoglio ordini, in coerenza con le strategie di sviluppo nei mercati corporate e Difesa.

Chief Financial Officer, Arianna Ciccolella

Nel corso dell'esercizio, il ruolo del Chief Financial Officer ha assunto una centralità crescente in relazione al presidio della sostenibilità economico-finanziaria della Società, alla gestione della Posizione Finanziaria Netta e al supporto ai processi decisionali del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha ritenuto di dover allineare gli obiettivi del CFO a quelli del Direttore Generale in un momento storico in cui è rilevante generare efficienza operativa e rendere più solidi i key financial indicators agendo sulle leve della PFN, Capex R&D e Ordini che si sono aggiunte agli originali obiettivi.

Le modifiche apportate al MBO del CFO sono state ritenute coerenti con la relativa politica in materia di remunerazione, che consentiva di valorizzare, nella valutazione della performance, indicatori quantitativi e qualitativi funzionali al presidio della solidità finanziaria della Società, fermo restando il rispetto delle soglie minime di performance economico-finanziaria.

L'aggiornamento degli obiettivi è stato adottato al fine di rafforzare il ruolo del CFO quale presidio di equilibrio finanziario e di sostenibilità della gestione, in coerenza con le priorità di medio-lungo periodo della Società. Si tratta, infatti, di obiettivi che, in ottica di team, sono condivisi con il Presidente Esecutivo e con il Direttore Generale.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile

In considerazione delle caratteristiche del MBO, per la cui analitica descrizione si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 “Componenti della remunerazione” della Relazione, nel corso dell’esercizio 2024 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione dei soggetti destinatari del piano di incentivazione.

Informazioni relative alle modalità con cui la Società ha tenuto conto del voto espresso dall’Assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell’esercizio 2024

L’Assemblea degli azionisti riunitasi in data 28 aprile 2025 ha espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell’esercizio 2024, che è stata approvata con il voto favorevole del 94,166567% dei soci presenti in Assemblea, e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli azionisti da considerare ai fini della Relazione.

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti dell’Organo di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Di seguito sono indicati i compensi spettanti a tutti i soggetti che, nel corso dell’esercizio 2025, hanno ricoperto — anche solo per una parte dell’anno — la carica di componente degli Organi di Amministrazione e di Controllo, la posizione di Direttore Generale e il ruolo di DIRS (per questi ultimi i dati sono presentati in forma aggregata).

In particolare:

- nella colonna “**Compensi fissi**” sono riportate le indennità forfettarie e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente, espresse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali
- nella colonna “**Compensi per la partecipazione ai Comitati**” sono riportati i compensi riconosciuti agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati
- nella colonna “**Compensi variabili non equity**”, alla voce “**Bonus e altri incentivi**”, sono indicate le quote di compensi maturati – anche se non ancora erogati – nel corso dell’esercizio, in relazione al raggiungimento di obiettivi annuali e nell’ambito di piani di incentivazione monetaria; alla voce “**Partecipazione agli utili**” sono riportate, dove previste, le forme di partecipazione agli utili
- nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei fringe benefit, determinato secondo i criteri di imponibilità fiscale, incluse eventuali polizze assicurative e forme di previdenza complementare
- nella colonna “**Altri compensi**” sono riportate tutte le ulteriori retribuzioni dovute o corrisposte per prestazioni diverse da quelle già considerate nelle voci precedenti
- nella colonna “**Totale**” è indicata la somma degli importi delle voci sopra richiamate
- nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è riportato il fair value, alla data di assegnazione, dei compensi di competenza dell’esercizio riconducibili a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, determinato secondo i principi contabili internazionali applicabili
- nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicate le indennità maturate – anche se non ancora corrisposte – dagli Amministratori a seguito della cessazione delle funzioni nell’esercizio di riferimento, con riferimento all’anno in cui la cessazione è effettivamente intervenuta. Sono inoltre riportati il valore stimato di eventuali benefici non monetari corrisposti, gli importi relativi a eventuali contratti di consulenza e le indennità collegate ad accordi di non concorrenza.

Consiglio di Amministrazione

(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 fissi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Domitilla Benigni	Presidente	01/01/2025 - 09/06/2025	Approvazione bilancio 2025	20.000*	5.000	-	-	Polizza D&O	-	25.000	-	-
Di cui compensi della Società				20.000	5.000	-	-	-	-	25.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Domitilla Benigni	Consigliere	09/06/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	12.500**	5.000	-	-	Polizza D&O	-	17.500	-	-
Di cui compensi della Società				12.500	5.000	-	-	-	-	17.500	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enrico Peruzzi	Presidente Esecutivo	09/06/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	275.000***	14.583,33	-	-	Polizza D&O & 2.303,86(\$)	-	291.887,19	-	-
Di cui compensi della Società				275.000	14.583,33	-	-	2.303,86(\$)	-	291.887,19	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Emanuele Galtieri	AD	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	276.500	-	-	-	Polizza D&O & 13.533,72 (\$)	-	290.033,72	-	-
Di cui compensi della Società				248.000	-	-	-	13.533,72 (\$)	-	261.533,72	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				28.500	-	-	-	-	-	28.500	-	-
Alessandra Bucci	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	25.000	20.000	-	-	Polizza D&O	-	45.000	-	-
Di cui compensi della Società				25.000	20.000	-	-	-	-	45.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maria Giovanna Calloni	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	25.000	15.000	-	-	Polizza D&O	-	40.000	-	-
Di cui compensi della Società				25.000	15.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alessandro Chimenton	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	25.000****	-	-	-	Polizza D&O	-	25.000	-	-
Di cui compensi della Società				25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Roberto Ferraresi	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	25.000	10.000	-	-	Polizza D&O	-	35.000	-	-
Di cui compensi della Società				25.000	10.000	-	-	-	-	35.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Izzo	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	25.000	10.000	-	-	Polizza D&O	-	35.000	-	-
Di cui compensi della Società				25.000	10.000	-	-	-	-	35.000	-	-

(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 fissi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cinzia Parolini	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	25.000	15.000	-	-	Polizza D&O	-	40.000	-	-
Di cui compensi della Società				25.000	15.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberto Luigi Sangiovanni Vincentelli	Consigliere	01/01/2025 - 09/06/2025	-	17.294*****	6.194	-	-	Polizza D&O	-	23.488	-	-
Di cui compensi della Società				-	-	-	17.294	6.194	-	-	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Il compenso è riparametrato per la durata della carica

** Il compenso è riparametrato dalla data di nomina

*** Il compenso è riparametrato dalla data di nomina

**** Il compenso erogato fa riferimento al 2024

***** L'importo comprende una quota relativa al 2024 e due quote relative al 2025

(§) Comprende *fringe benefits* e previdenza integrativa.

Collegio Sindacale

(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 fissi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Fiorini	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Di cui compensi della Società				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Grecco	Sindaco	01/01/2025 - 31/12/2025	-	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Di cui compensi della Società				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniela Delfrate	Sindaco	01/01/2025 - 31/12/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Di cui compensi della Società				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi fissi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				109.373,74	-	-	-	6.937,83	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				34.864,21	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				144.123,74	-	-	-	6.937,83	-	-	-	-

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (1 dirigente)

TABELLA 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’Organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati per i Piani di incentivazione di medio-lungo termine di tipo azionario, le Azioni Attribuite a favore di tutti i soggetti che hanno ricoperto — anche solo per una parte dell’anno — le suddette cariche.

In particolare:

- nella colonna “**Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell’esercizio**” è riportato il numero di Azioni Attribuite in esercizi precedenti e non maturate (non vested) nel corso dell’anno, con indicazione del relativo Periodo di Vesting
- nella colonna “**Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell’esercizio**” sono indicati il numero di Azioni Attribuite nell’anno, il fair value alla data di assegnazione, il Periodo di Vesting, la data di assegnazione e il prezzo di mercato al momento dell’attribuzione.
- nella colonna “**Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e non attribuiti**” è eventualmente riportato il numero di azioni per le quali il Periodo di Vesting si è concluso durante l’esercizio ma che non sono state attribuite al destinatario per il mancato raggiungimento delle condizioni previste dal Piano
- nella colonna “**Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e attribuibili**” sono riportati il numero e il valore, alla data di maturazione, delle azioni vested nel corso dell’anno e attribuibili sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del Periodo di Vesting, oppure del pro-quota definito dal Regolamenti del Piano. Qualora, alla data di approvazione della Relazione, non siano ancora disponibili i dati di consuntivazione delle performance, la tabella riporta una stima delle azioni attribuibili sulla base del livello target
- nella colonna “**Strumenti finanziari di competenza dell’esercizio**” è indicato il fair value della quota di Azioni Attribuite ancora in essere e riferibile esclusivamente all’esercizio di competenza.

(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari attribuiti 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
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di attribuzione	Periodo di vesting	Data di attribuzione	Prezzo di mercato alla data di attribuzione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Domitilla Benigni	Presidente	Piano di Incentivazione su base azionaria 2023-2025	n. 47.000 diritti corrispondenti a n. 47.000 azioni CY4	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023-2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enrico Peruzzi	Presidente esecutivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Emanuele Galtieri	AD	Piano di Incentivazione su base azionaria 2023-2025	n. 50.000 diritti corrispondenti a n. 50.000 azioni CY4	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023-2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arianna Ciccolella	Dirigente con responsabilità strategiche	-	-	-	Piano di Incentivazione su base azionaria 2025	-	Annuale - 2025	14/05/2025	3.72€	-	-	-	-