Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF e 84-*quater* Regolamento Emittenti

Emittente: **Zignago Vetro S.p.A.**

Sito Web: www. zignagovetro.com

Data di approvazione della Relazione: 12 marzo 2026

GLOSSARIO....3
SEZIONE I....4
1. Introduzione....4
2. Comitato per le Nomine e la Remunerazione....5
3. Politiche e obiettivi....7
4. Compensi per la carica di consigliere....13
5. Compensi previsti per la partecipazione ai comitati....14
6. Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti....14
7. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche....14
8. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche....15
9. *Malus e Claw-back*....16
10. Benefici non monetari....17
11. Clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari....17
12. Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari....17
13. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale....17
14. Circostanze eccezionali....18
SEZIONE II....19
PRIMA PARTE....19
Di seguito sono espressi i valori dei compensi che sono corrispondenti, in ogni voce, alla Politica della Remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento.....19
1. Compensi del Consiglio di Amministrazione....19
2. Variazione Annuale dei compensi e della *performance*....25
3. Compensi del Collegio Sindacale....26
4. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche....26
5. Ulteriori Informazioni....28
SECONDA PARTE....30
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche....30
TABELLA 2/A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali: Zignago Vetro SpA....31
TABELLA 2/B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica Società....32
Tabella 3: Stock - option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche....33
Tabella 4/1: 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....34
Tabella 4/2: 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....35

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti: l'assemblea dell'Emittente.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A.

Codice/ Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito web di Borsa Italiana www.borsaitaliana.it.

Cod.civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione: il comitato per la remunerazione e le nomine costituito in seno al Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

Emittente o **Zignago Vetro** o la **Società**: Zignago Vetro S.p.A..

Esercizio: l'esercizio sociale 2025 a cui si riferisce la Relazione, ossia l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) concernente la disciplina degli emittenti.

Relazione: la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF e 84-*quater* Regolamento Emittenti.

Statuto: lo statuto della Società vigente alla data della Relazione.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

SEZIONE I

1. Introduzione

La Società definisce e applica annualmente una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del gruppo.

La definizione della politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Per la predisposizione della politica la Società non ha ritenuto di avvalersi del supporto di esperti indipendenti e la stessa non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

a) Assemblea degli Azionisti

In tema di remunerazione, ai sensi dell'articolo 17.9 dello Statuto, l'Assemblea degli Azionisti, determina, all'atto della nomina, il compenso degli amministratori per il periodo di durata del mandato, anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, Cod. civ.
Ai sensi dell'art. 123-*ter*, terzo comma *bis* del TUF, l'Assemblea degli Azionisti delibera sulla prima sezione della Relazione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche come definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione) ed esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla seconda sezione della Relazione che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2025.

L'Assemblea degli Azionisti delibera infine sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

b) Consiglio di Amministrazione

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- definisce e rivede, ove opportuno, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la

politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

• determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;

• approva la Relazione, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF;

• predispone, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF; e

• attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e per la Remunerazione su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

c) Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo. Formula un proprio parere ove richiesto dalla normativa vigente ed esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, terzo comma, Cod. civ. e dall'art. 17.10 dello Statuto.

d) Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Le politiche di remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, sia per la parte fissa che per quella variabile, sono annualmente proposte dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sottoposte per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. Per ulteriori informazioni circa le competenze e le funzioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, si rinvia al successivo paragrafo.

2. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Composizione

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2007.

La Società, anche in considerazione degli esiti del processo di autovalutazione, non ha ritenuto di costituire al proprio interno un comitato per le nomine, preferendo assegnarne le funzioni al comitato per la remunerazione, che quindi ha assunto, dal 15 marzo 2018, la nuova denominazione di "Comitato per le Nomine e la Remunerazione".

Nella riunione tenutasi in data 07 maggio 2025 il Consiglio di Amministrazione ha rinnovato il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, giunto alla scadenza del mandato, nominando il dott. Franco Moscetti (consigliere non esecutivo ed indipendente) - Presidente, la dott.ssa Chiara Venezia (consigliere non esecutivo ed indipendente) e il dott. Stefano Marzotto (consigliere non esecutivo). Il Consiglio, al momento della nomina, ha valutato e ritenuto adeguato il profilo delle competenze dei componenti il Comitato per le Nomine e la Remunerazione in materia contabile e finanziaria.

Compiti

Nell'ambito delle nomine, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione svolge un ruolo consultivo nell'individuazione delle professionalità e competenze dei consiglieri, soprattutto in occasione della nomina dell'organo amministrativo, al fine di efficientare e migliorare il funzionamento del Consiglio stesso. Ha inoltre funzioni istruttorie e consultive nelle materie che presentino maggiori profili di potenziale conflitto di interessi.

In materia di remunerazione esso ha invece il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quegli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla revisione della politica per la remunerazione ove, ad esempio, i criteri adottati per la remunerazione degli amministratori esecutivi non siano più attuali e sufficientemente incentivanti;
- monitorare l'applicazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione relativamente alla politica per la remunerazione e all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*; e
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione, ivi inclusi i criteri adottati, degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e formulare al Consiglio raccomandazioni generali in materia.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni, avvalendosi altresì del supporto delle strutture interne.

Nel corso del 2025 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito quattro volte ed i relativi verbali sono stati debitamente allibrati.

3. Politiche e obiettivi

La politica della remunerazione applicata dalla Società rispecchia i criteri previsti nel TUF e nel Regolamento Emittenti e si pone in sostanziale continuità con la politica approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 07 maggio 2025. In particolare:

i. **contribuisce alla strategia aziendale** in quanto una parte considerevole della retribuzione delle figure aziendali rilevanti, in particolare dei dirigenti, è variabile e collegata al raggiungimento di specifici obiettivi annuali (MBO), sia di *performance* economico-finanziaria aziendale, che di *performance* personale. Tale retribuzione incentivante rappresenta mediamente fra il 25% e il 40% della retribuzione totale. Per i dirigenti con responsabilità strategiche tale sistema di MBO è legato a obiettivi di *performance* di Gruppo, mentre per gli altri è parametrata ad obiettivi della specifica società di appartenenza.

Gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria rappresentano fra il 30% e il 50% della retribuzione incentivante per le figure aziendali rilevanti non dirigenti (quadri e impiegati), e l'80% per i dirigenti, mentre, quindi, quelli personali variano fra il 20% e il 70%. Questa ampia banda di modulazione trova giustificazione nella necessità di meglio modulare i profili di incentivazione per ciascuna mansione, tenendo quindi innanzitutto in considerazione la predominanza della mansione sulla capacità diretta di influire sui risultati economico-finanziari aziendali, piuttosto che invece su altre aree e/o tematiche considerate importanti per il miglioramento aziendale, anche se non considerate aventi immediati effetti sui risultati.

Tali obiettivi sono fissati formalmente all'inizio di ogni esercizio e vengono regolarmente monitorati e riscontrati alla fine del periodo, determinandone il loro raggiungimento o meno, e conseguentemente il loro effetto sulla remunerazione variabile.

Dei suddetti obiettivi, quelli di *performance* economico-finanziaria aziendale riguardano in particolare il fatturato, l'EBIT e il ROI; quelli di natura personale, invece, sono determinati caso per caso in relazione alla specifica mansione e/o incarico ricoperto dalla persona. A tal proposito, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici, quelli personali riguardano la realizzazione con successo di nuovi impianti, l'incremento delle *performance* industriali, lo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, l'efficientamento della struttura organizzativa in generale, il miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, la realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, l'ottimizzazione della struttura finanziaria, e il miglioramento delle *performance* aziendali riguardo a tematiche chiave di sostenibilità.

Zignago Vetro redige con frequenza regolare il proprio piano strategico: l'ultima versione è stata approvata nella riunione del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 12 dicembre 2024.

La conseguente politica retributiva delle succitate figure aziendali è del tutto coerente con gli obiettivi fissati nel suddetto documento;

ii. **contribuisce al perseguimento degli interessi a lungo termine** in quanto le linee di sviluppo strategiche di medio-lungo periodo costituiscono un elemento determinante per i successivi budget annuali, dai quali derivano buona parte degli obiettivi di performance aziendale e personale fissati annualmente. Inoltre, per gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche, una buona parte della remunerazione incentivante non viene erogata annualmente, ma è invece legata al raggiungimento di precisi obiettivi di medio-lungo periodo, collegati specificatamente alla crescita dei risultati del Gruppo e del valore generato per gli azionisti. In linea di continuità con quanto fatto in passato, l'Assemblea degli Azionisti in data il 7 maggio 2025 ha approvato e avviato un piano di incentivazione a medio-lungo termine, riservato all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società basato sull'assegnazione gratuita di diritti a ricevere (sempre gratuitamente) azioni della Società denominato "Piano di *Performance Shares* 2025-2027" (il "Piano"), subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi economici e di sostenibilità.

Il Piano di *Performance Shares* 2025-2027 prevede l'assegnazione ai Beneficiari di diritti a ricevere gratuitamente azioni proprie detenute dalla Società al termine del Periodo di *Vesting* triennale, subordinatamente e in ragione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* secondo quanto previsto dal Piano e dal Regolamento.

Il Piano prevede l'assegnazione, in ipotesi di raggiungimento da parte di tutti i Beneficiari dei massimi livelli di *performance*, di massime n. 202.500 Azioni.

Sempre in ipotesi di raggiungimento del 100% degli Obiettivi di *Performance*, è prevista l'attribuzione:

- all'Amministratore Delegato, di massime n. 37.500 Azioni;
- ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di massime n. 165.000 Azioni.

Gli Obiettivi di *Performance* consistono nei seguenti parametri:

- tre obiettivi legati alla *performance* economico-finanziaria del Gruppo Zignago Vetro nel medio-lungo termine con peso complessivo pari al 75%;
- tre obiettivi legati a tematiche ESG con peso complessivo pari al 25%. Tali obiettivi sono intesi come il mantenimento o il miglioramento del *rating* attuale ottenuto dalle società Ecovadis, Sustainalytics e MSCI.

I Diritti matureranno decorso il Periodo di *Vesting* che termina il 31 dicembre 2027 e le relative Azioni saranno attribuite nel 2028. Il 20% delle Azioni attribuite sarà poi sottoposto ad un *Holding Period* biennale nel corso del quale le stesse non potranno essere oggetto di Trasferimento come segue:

- 5% per un periodo di 6 mesi dalla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni;
- 5% per un periodo di 12 mesi dalla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni;
- 5% per un periodo di 18 mesi dalla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni;
- 5% per un periodo di 24 mesi dalla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni.

Tale nuovo piano è stato sottoposto per approvazione ai competenti organi societari, ivi inclusa l'Assemblea degli Azionisti in data 07 maggio 2025, come sopra accennato.
L'assetto della politica retributiva, dunque, è stato specificatamente studiato e definito per far sì che vi sia il massimo della focalizzazione possibile affinché vengano raggiunti gli obiettivi di medio-lungo termine fissati dal Consiglio di Amministrazione;

L'assetto della politica retributiva, dunque, è stato specificatamente studiato e definito per far sì che vi sia il massimo della focalizzazione possibile affinché vengano raggiunti gli obiettivi di medio-lungo termine fissati dal Consiglio di Amministrazione;

iii. **contribuisce alla sostenibilità della Società** in quanto parte della retribuzione incentivante per alcune figure aziendali rilevanti è legata al miglioramento nell'utilizzo dei fattori produttivi e di altre tematiche di sostenibilità. Per tutti i dirigenti del Gruppo, una quota rilevante della retribuzione incentivante è stata legata al continuo miglioramento del profilo di sostenibilità del Gruppo. A tal proposito, una parte della remunerazione variabile di breve termine e di medio-termine è subordinata al raggiungimento di specifici target rappresentati dalle valutazioni formali di sostenibilità assegnate al Gruppo da specifiche società di rating (per es. Ecovadis, Sustainalytics, MSCI, ecc.);

iv. è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, essa è di volta in volta adeguata per tenere in considerazione le responsabilità attribuite, la complessità delle mansioni svolte e il grado di professionalità necessario per svolgere adeguatamente il ruolo ricoperto.

v. prevede che a tutti gli amministratori sia riconosciuto un compenso determinato all'atto della nomina dall'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima, infatti, stabilisce l'importo lordo spettante ad ogni singolo amministratore per la durata dell'incarico. Tale remunerazione annua lorda non è legata al raggiungimento di risultati economici, ma all'impegno richiesto a ciascun amministratore per lo svolgimento del proprio ruolo;

vi. prevede che agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, in aggiunta al compenso fisso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e determinato all'atto di nomina, sia riconosciuto un compenso aggiuntivo formato da una componente fissa e da una componente variabile le quali siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo anche in considerazione il settore di attività in cui opera l'Emittente.

- La ***componente fissa*** di tale remunerazione (i cui criteri di quantificazione sono proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione) è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato

raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione per gli amministratori esecutivi.

– La ***componente variabile*** ha natura incentivante, attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari di breve periodo e di medio-lungo periodo. I primi sono rappresentati sia da indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI, sia da altri parametri, anche non quantitativi.

- In particolare la componente variabile di breve periodo (che l'Amministratore Delegato ha come valore di riferimento su base annua, l'importo di Euro 150.000) è così strutturata:
- circa l'80% legata a indicatori quantitativi di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo. In particolare, tale componente è data da:
  - 25% al raggiungimento del fatturato previsto a Budget;
  - 30% al raggiungimento del EBIT previsto a Budget;
  - 25% al raggiungimento del ROI previsto a Budget.

In caso di risultati inferiori o superiori al Budget, è prevista la parametrizzazione lineare dell'importo da corrispondere, fino al 150% dell'importo base e dall'altra parte con la possibilità di riduzione a zero dell'importo.

- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di *performance* individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle *performance* industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).
- Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO), da attribuire ad amministratori investiti di particolari cariche definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione, ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2025.

Il seguente schema illustra la composizione del pacchetto retributivo annuale dell'Amministratore Delegato, con indicazione delle caratteristiche e del peso delle componenti fisse, variabili di breve e variabili di lungo termine.

Remunerazione Annuale	**Componente Fissa (A)**	**Componente Variabile Breve Termine [(1)] (B)**	**Totale (A + B = C)**	**Componente Variabile Lungo Termine (Piano LTI 25-27)**
Amministratore Delegato	Euro 215.000	Euro 150.000 "Importo Base"	Euro 365.000	12.500 diritti a ricevere azioni Zignago Vetro su base annua
In %	*59% del Totale C*	*41% del Totale C*		*50,0% di A*

Obiettivi Componente Variabile di breve termine (dal 01 gennaio 2025)	**Peso % sul totale * Importo Base**	**Profilo di pay-out (*) Zero/Minimo/Massimo**
Obiettivi economico-finanziari	80% * Importo Base (Euro 120.000)	0/61%/139% *Importo Base [Euro 0/73.125/166.875]
Ricavi previsti a Budget	*25% [Euro 37.500]*	*[Euro 31.875/43.125]*
EBIT previsto a Budget	*30% [Euro 45.000]*	*[Euro 22.500/67.500]*
ROI previsto a Budget	*25% [Euro 37.500]*	*[Euro 18.750/56.250]*
Obiettivi qualitativi	20% * Importo Base (Euro 30.000)	0/20% * Importo Base [Euro 0/30.000]
Totale	100% [Euro 150.000]	0/69%/131% * Importo Base [Euro 0/103.500/196.800]

(*) Il profilo di pay-out varia linearmente in caso di risultati inferiori o superiori al Budget con soglia di accesso ("Minimo") in caso di scostamenti negativi e soglia limite ("Massimo") in caso di scostamenti positivi.

[(2)] Obiettivi Piano LTI	**Peso % sul totale**
Obiettivi economico-finanziari	75%
Ricavi previsti a Piano	*25%*
EBITDA previsto a Piano	*25%*
ROI previsto a Piano	*25%*
Obiettivi qualitativi (*)	25%

- *(*) Tre obiettivi legati a tematiche ESG.*

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo il nuovo Piano di *Performance Shares* 2025-2027 (di cui è beneficiario l'Amministratore Delegato e che rappresenta al target circa l'122% della sua remunerazione fissa lorda su base annua), con scadenza 31 dicembre 2027, prevede che:

- l'attribuzione gratuita delle azioni sia subordinata al raggiungimento al termine del periodo di *vesting* triennale di:
  - tre obiettivi legati alla *performance* economico-finanziaria di Zignago Vetro nel medio-lungo termine con peso complessivo pari al 75%

Obiettivo economico-finanziario	Peso
Ricavi	25%
EBITDA	25%
Return on Investment (ROI) (in percentuale)	25%

- tre obiettivi legati a tematiche ESG con peso complessivo pari al 25%. Tali obiettivi sono intesi come il mantenimento o il miglioramento del rating attuale ottenuto dalle società Ecovadis, Sustainalytics e MSCI.

- Gli obiettivi di *performance* operano in maniera indipendente l'uno dall'altro; ciò comporta che in caso di raggiungimento di anche solo uno degli obiettivi di *performance,* una quota parte dei diritti a ricevere azioni verrà maturata indipendentemente dalla *performance* conseguita sugli altri obiettivi. In caso di mancato raggiungimento del livello target di *performance*, non è prevista la maturazione dei diritti a ricevere azioni, e quindi l'attribuzione di alcuna azione. Analogamente, in caso di superamento del livello target di *performance,* non è prevista la maturazione di diritti ulteriori rispetto a quelli assegnati, e quindi l'attribuzione di ulteriori azioni.
- Il 20% delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano al termine del periodo di *vesting* triennale saranno soggette ad un *holding period* biennale nel corso del quale esse non potranno essere trasferite a nessun titolo come segue (i) il 5% per un periodo di 6 mesi (ii) il 5% per un periodo di 12 mesi (iii) il 5% per un periodo di 18 mesi; (iv) il 5% per un periodo di 24 mesi.

vii. prevede che ai dirigenti con responsabilità strategiche sia riconosciuto un compenso strutturato in una componente fissa e in una componente variabile, alla stregua di quanto previsto per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche.

- La remunerazione fissa, i cui criteri di quantificazione sono stati proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dall'Amministratore Delegato per i dirigenti con responsabilità strategiche.
- La componente variabile ha natura incentivante, attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve periodo (MBO) e di medio-lungo periodo (Piano di *Performance Shares* 2025-2027).

- Con riferimento alla remunerazione <u>variabile di breve periodo</u>, gli obiettivi di riferimento sono rappresentati sia da indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI, sia da altri parametri, anche non quantitativi, riferibili per esempio,

all’incremento delle *performance* industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all’efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell’utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all’ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG. Per i dirigenti con responsabilità strategiche la suddetta componente variabile della remunerazione di breve periodo rappresenta mediamente fra il 25% e il 40% della retribuzione totale.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO) da attribuire ai dirigenti con responsabilità strategiche, definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2025.

- Per quanto concerne la remunerazione variabile di medio-lungo periodo (che per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche rappresenta al target circa il 60% della retribuzione lorda fissa su base annua, per complessive massime 16.500 azioni per ciascun dirigente), come già precedentemente esposto, anche i dirigenti con responsabilità strategiche sono inclusi tra i beneficiari del nuovo Piano di *Performance Shares* 2025-2027 con i medesimi obiettivi sopra descritti al paragrafo 3 (vi).

viii. Per quanto riguarda l’eventualità di cessazione o risoluzione del rapporto degli Amministratori esecutivi investiti di particolari incarichi, non sono previsti trattamenti particolari oltre a quanto contemplato dalla legge. Non è previsto il riconoscimento di indennità agli amministratori e dirigenti in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Non sono espressamente previsti indennità in casi di cessazione del rapporto per i dirigenti salvo quanto previsto dal CCNL applicabile.

4. Compensi per la carica di consigliere

Ai sensi dell'art. 17.9 dello Statuto e dell'art. 2389 del Cod. civ. la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è determinata all'atto della nomina: l'Assemblea degli Azionisti in data 07 maggio 2025 ha stabilito infatti l'importo lordo spettante ad ogni singolo Amministratore per la durata dell'incarico 2025 - 2027.

In pari data, 07 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, tra l'altro, la ripartizione tra i membri del Consiglio di Amministrazione del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti riunitasi il medesimo giorno in complessivi Euro 240.000 annui lordi. In particolare, il Consiglio nella medesima seduta ha stabilito un compenso fisso annuo lordo di Euro 20.000 per ciascuno dei consiglieri, oltre a Euro 2.500 quale gettone di presenza per ogni riunione consiliare alla quale il consigliere abbia partecipato in presenza.

Nel caso si tengano più riunioni nella stessa giornata, i Consiglieri avranno diritto ad un solo gettone di presenza.

5. Compensi previsti per la partecipazione ai comitati

Gli amministratori non esecutivi che sono componenti di comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono, oltre al compenso da consigliere, un compenso aggiuntivo per tale ufficio determinato dal Consiglio stesso.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato Controllo e Rischi, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 per la carica di Presidente e di Euro 20.000 a ciascuno degli altri componenti.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha attribuito al Presidente un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 e a ciascuno degli altri due componenti un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato Operazioni con Parti Correlate, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 al Presidente e a ciascuno degli altri due componenti un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000.

6. Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti

Al *Lead Independent Director* è stata assegnato un ulteriore compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 10.000.

In aggiunta a quanto precede, alla data della presente Relazione, la Società non ha adottato alcuna ulteriore politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti.

7. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche

In data 07 maggio 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per gli esercizi 2025-2027 in aggiunta al compenso fisso annuo

lordo di Euro 20.000 attribuito per ciascuno dei Consiglieri e di Euro 2.500 quale gettone di presenza per ogni riunione consigliare partecipata in presenza. Nel caso si tengano più riunioni nella stessa giornata, i Consiglieri avranno diritto ad un solo gettone di presenza.

In particolare è stato attribuito:

- al Presidente un compenso fisso su base annua di Euro 80.000 lordi;
- all'Amministratore Delegato un compenso fisso su base annua di Euro 215.000 ed un ulteriore compenso in misura variabile con valore di riferimento pari ad Euro 150.000 parametrato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari;
- al Vicepresidente un compenso fisso su base annua di Euro 30.000.

Come sopra indicato l'Amministratore Delegato è inoltre incluso tra i beneficiari del nuovo Piano di *Performance Shares* 2025-2027.

Inoltre, in data 07 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha confermato in favore dell'Amministratore Delegato, nominato anche quale amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, il compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 per tale ruolo.

8. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche

La politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche[1] prevede che il compenso sia strutturato in:

- una componente fissa e
- una componente variabile di breve e di medio-lungo periodo;
- *fringe benefits*.

La prima (i cui criteri di quantificazione sono stati proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione) è fissata su livelli adeguati a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dall'Amministratore Delegato.

La seconda ha natura incentivante e rappresenta mediamente fra il 25% e il 40% della retribuzione totale per quanto riguarda la componente di breve termine. La corresponsione di tale componente variabile è condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve periodo (MBO). In particolare:

- circa l'80% della retribuzione variabile è legata ad indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI;
- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di *performance* individuale (riferibili per

[1] Sono attualmente identificati 10 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione II del documento.

esempio, all'incremento delle *performance* industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità – ESG, quali il mantenimento delle buone valutazioni da parte delle società di rating).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO), da attribuire ai dirigenti con responsabilità strategiche definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2025.

A tali criteri il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è ispirato anche nella determinazione della proposta per la struttura della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2026.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche è inoltre prevista una componente di incentivazione di medio-lungo periodo, basata sull'assegnazione di azioni subordinatamente al raggiungimento di obiettivi che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti successivamente all'approvazione della presente relazione, che hanno l'obiettivo di incentivare il perseguimento degli obiettivi strategici di sviluppo dell'azienda nel medio-lungo periodo. Tale componente rappresenta al target circa il 60% della retribuzione lorda fissa su base annua.

9. *Malus e Claw-back*

Con riferimento al Piano di *Performance Shares* 2025-2027 è prevista una clausola di *claw-back* ai sensi della quale Società si riserva la facoltà di chiedere al beneficiario la restituzione delle Azioni ovvero del relativo controvalore economico, entro il termine di 12 mesi dalla data di attribuzione delle Azioni, qualora sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione uno dei seguenti fatti a carico del beneficiario:

(i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società; o di un'altra società del Gruppo e/o

(ii) violazione degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza; e/o

(iii) comportamenti del beneficiario da cui è derivata una perdita patrimoniale e/o finanziaria significativa per la Società per una società del Gruppo

(iv) attribuzione delle Azioni sulla base di dati che siano rivelati manifestamente errati.

Inoltre, la violazione accertata in capo a ciascun beneficiario, anche in via non definitiva, di un comportamento qualificabile come abuso di informazioni privilegiate o di manipolazione del mercato ai sensi del TUF e del codice di *internal dealing* adottato dalla Società, comporterà l'automatica esclusione del beneficiario dal Piano di *Performance Shares* 2025-2027 e la decadenza di tutti i diritti assegnati a questo riferibili.

Analoghi meccanismi di *malus* e *claw-back* erano inseriti nel vecchio piano di incentivazione di lungo termine sopra menzionato.

10. Benefici non monetari

La politica retributiva adottata dalla Società prevede il riconoscimento di alcuni benefici non monetari al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Si tratta in particolare della assegnazione dell'auto aziendale e di coperture assicurative e assistenziali obbligatorie. La politica per la remunerazione approvata dalla Società non prevede altre coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche in aggiunta a quelle obbligatorie.

11. Clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.
Il Piano di *Performance Shares* 2025-2027 prevede che il 20% delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano non possa essere trasferito dai Beneficiari su un arco temporale biennale come sopra descritto.

12. Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares* 2025-2027, il diritto di ricevere gratuitamente le azioni è per sua natura funzionalmente collegato al permanere del rapporto tra i beneficiari e la Società.
In caso di cessazione del rapporto intervenuta in data antecedente alla data di attribuzione delle Azioni, come definita nel regolamento attuativo del Piano, per una qualunque ragione diversa dalle ipotesi di *Good Leaver*, il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal Piano e il beneficiario non avrà diritto di ricevere alcuna azione.

In caso di cessazione del rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Good Leaver* in data antecedente alla data di attribuzione delle azioni, il beneficiario – condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di p*erformance* e fermi restando gli altri termini previsti nel Piano – manterrà i diritti assegnati in base al Piano il cui numero verrà riproporzionato su base *pro-rata temporis*.
Analoghe clausole sulla cessazione del rapporto di lavoro erano inserite nel vecchio piano di incentivazione a lungo termine.

13. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 20.1 dello Statuto e dell'art. 2402 del Cod. civ. la remunerazione annuale di tutti i componenti del collegio sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina per l'intera durata del

loro incarico.

In particolare, per il periodo 2025-2027, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 07 maggio 2025 ha stabilito un compenso annuo lordo *pro-rata temporis*, rispettivamente di Euro 30.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 20.000 per i sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi che si chiuderanno al 31 dicembre 2025, 2026 e 2027 oltre al rimborso delle spese documentate sostenute nell'esercizio della funzione, come previsto dallo Statuto. Il compenso è così determinato avuto riguardo a criteri quali competenze professionali ed esperienze dei singoli membri nonché dell'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

14. Circostanze eccezionali

In presenza di determinate circostanze eccezionali, ossia situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società o del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previa attivazione della procedura per le operazioni con parti correlate (ove applicabile), può derogare alla politica della remunerazione indicata nella presente sezione nei termini che seguono.

Tali circostanze eccezionali possono essere sia di natura endogena (tra cui, a titolo esemplificativo, il verificarsi di variazioni del perimetro dell'attività d'impresa, operazioni societarie di carattere straordinario, la necessità di sostituire un ruolo strategicamente rilevante per il Gruppo negoziando in tempi rapidi il pacchetto retributivo, favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute strategiche corrispondendo nel caso *entry* o *retention bonus*) sia di natura esogena (tra cui, a titolo esemplificativo, oscillazioni di particolare entità del prezzo dei fattori energetici e delle materie prime, modifiche sostanziali delle condizioni macroeconomiche e forte instabilità dei mercati finanziari, fenomeni di guerra, colpi di stato, pandemie, ecc.)

In ogni caso, la deroga potrà riguardare tutti gli elementi della politica della remunerazione indicata nella presente sezione.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi della presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società ad avvalersi di tale facoltà di deroga.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Di seguito sono espressi i valori dei compensi che sono corrispondenti, in ogni voce, alla Politica della Remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento.

1. Compensi del Consiglio di Amministrazione

Nicolò Marzotto, Presidente del Consiglio di Amministrazione - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato di attribuire al dott. Nicolò Marzotto a valere per ciascuno degli esercizi 2025-2027, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 20.000 per la carica di consigliere, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui abbia partecipato in presenza.
Con la stessa delibera, il Consiglio di Amministrazione ha altresì attribuito, per ciascun anno dello stesso triennio, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 80.000 per la carica di Presidente. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto percepito nell'esercizio 2025.

Biagio Costantini, Amministratore Delegato e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di attribuire al dott. Biagio Costantini a valere per ciascuno degli esercizi 2025-2027, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 215.000 per la carica di Amministratore Delegato, ed un ulteriore compenso in misura variabile di Euro 150.000, parametrato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari .
In particolare la componente variabile di breve periodo è così strutturata:
- circa l'80% legata a indicatori quantitativi di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo.

In particolare, tale componente è data da:

- 25% al raggiungimento del fatturato previsto a Budget;

- 30% al raggiungimento del EBIT previsto a Budget;
- 25% al raggiungimento del ROI previsto a Budget.

In caso di risultati superiori agli obiettivi di Budget, è prevista la parametrizzazione dell'importo da corrispondere, fino a un massimo complessivo del 150% dell'importo base, con la possibilità di riduzione a zero del suddetto importo base nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi per oltre il 15/25%.

- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di *performance* individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle *performance* industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 12 marzo 2026 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 11 marzo 2026, ha determinato per l'Amministratore Delegato dott. Biagio Costantini, un compenso in misura variabile pari a euro 123.422, relativa al raggiungimento degli obiettivi 2025, di Euro, Tale importo è stato determinato sulla base:

– degli obiettivi di *performance* aziendale rispetto ai quali non sono stati raggiunti gli obiettivi di fatturato, con uno scostamento negativo del - 5%, di EBIT, con uno scostamento negativo del - 34,1%, e ROI (25% punti percentuali in meno);
– degli obiettivi non quantitativi, di *performance* individuale ed ESG.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo il nuovo Amministratore Delegato, dott. Biagio Costantini, è beneficiario del Piano di *Performance Shares* 2025-2027 in relazione al quale sono stati assegnati 37.500 diritti a ricevere potenzialmente azioni al termine del periodo di *vesting* triennale, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti secondo quanto descritto nella Sezione I del presente documento.

Inoltre, allo stesso Amministratore Delegato è stato attribuito un compenso lordo annuo di Euro 15.000 in qualità di Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Nel corso dell'Esercizio 2025, all'Amministratore Delegato, dott. Biagio Costantini, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 11.606, i quali si riferiscono all'utilizzo di un'auto aziendale e a coperture assicurative.

Franco Moscetti, Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere, dott. Franco Moscetti, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 30.000 in qualità di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Alessia Antonelli, consigliere non esecutivo e indipendente - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Alessia Antonelli, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000, in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità. e di Euro 25.000, in qualità di Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Giacomo Marzotto, consigliere non esecutivo - nominato in data 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Giacomo Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Luca Marzotto, consigliere non esecutivo - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Luca Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000,

oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso di Euro 20.000 lordi annui, *pro-rata temporis*, in qualità di componente del Comitato per il Controllo e Rischi. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Stefano Marzotto, consigliere non esecutivo - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Stefano Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Gaia Melloni, consigliere non esecutivo e indipendente - nominato in data 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Gaia Melloni, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per il Controllo e Rischi. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Angelica Ruggeri, consigliere non esecutivo e indipendente - nominato in data 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Angelica Ruggeri, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000, in qualità di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio

2025.

Emanuele Sacchetti, consigliere non esecutivo - nominato in data 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Emanuele Sacchetti, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Chiara Venezia, consigliere non esecutivo e indipendente - nominato in data 07 maggio 2025**.**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Chiara Venezia, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Roberta Benaglia, consigliere non esecutivo e indipendente - scadenza mandato 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Roberta Benaglia, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000, in qualità di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Ferdinando Businaro, consigliere non esecutivo - scadenza mandato 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Ferdinando Businaro, un compenso fisso lordo su base annua pari ad

Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Giorgina Gallo, consigliere non esecutivo e indipendente - scadenza mandato 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Giorgina Gallo, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per il Controllo e Rischi. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Daniela Manzoni, consigliere non esecutivo e indipendente - scadenza mandato 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Daniela Manzoni, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato in presenza.
Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

Gaetano Marzotto, consigliere non esecutivo - scadenza mandato 07 maggio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Gaetano Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2025.

2. Variazione Annuale dei compensi e della *performance*

Carica		2024	2025	Delta
Nicolò Marzotto				
Presidente				
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)		115.000	112.500	(2,17%)
Biagio Costantini				
Amministratore Delegato				
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)	**(*)**	222.071	395.458	78,08%
Roberto Cardini				
Amministratore Delegato				
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)	**(**)**	327.591	--	(100,00%)
Risultati aziendali rilevanti (sola Zignago Vetro):				
Fatturato		324.895	331.565	2,05%
EBIT		23.726	22.728	(4,21%)
ROI%		1,68%	1,71%	1,91%
Remunerazione annua lorda media dipendenti a tempo pieno		43.794	40.662	(7,15%)

(*) In carica dal 14 marzo 2024
(**) In carica fino al 14 marzo 2024

3. Compensi del Collegio Sindacale

Anna Maria Allievi, Presidente del Collegio Sindacale - nominato in data 07 maggio 2025.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Anna Maria Allievi, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 30.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Manetti Andrea, sindaco effettivo - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Manetti Andrea, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Carlo Pesce, sindaco effettivo - scadenza mandato 07 maggio 2025, rinominato in pari data.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 07 maggio 2025 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Carlo Pesce, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Alberta Gervasio, Presidente del Collegio Sindacale - scadenza mandato 07 maggio 2025.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Alberta Gervasio, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 30.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

4. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In relazione all'esercizio 2025 erano stati identificati tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ovvero i dirigenti che significativamente hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa.
In data 17 febbraio 2025 è deceduto il dott. Sergio Pregliasco, uno dei Dirigenti con Responsabilità

Strategiche.
Successivamente, in data 14 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha identificato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche 8 ulteriori dirigenti, portando così il numero totale a 10. Da tale data i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all'Amministratore Delegato, dott. Biagio Costantini, sono:

- l'ing. Roberto Bassarelli - Direttore Tecnico di Gruppo;
- l'ing. Mauro Biason - Direttore Acquisti di Gruppo;
- il dott. Cristiano Bonetto - Direttore Amministrazione Finanza e Controllo di Gruppo;
- l'ing. Stefano Bortoli - Direttore Commerciale C&P di Gruppo;
- il dott. Leonardo Gestri - Direttore Risorse Umane di Gruppo;
- l'ing. Paolo Pacini - Direttore Generale Zignago Vetro Polska SA;
- il dott. Michele Pezza - Presidente Zignago Vetro Polska SA e Zignago Vetro France SaS;
- il dott. Andrea Pianca - Direttore Commerciale F&B di Gruppo;
- l'ing. Alessandro Piovan - Direttore Produzione Italia & Direttore Sviluppo e Qualità Prodotto di Gruppo;
- la dott.ssa Celine Riviere - Direttore Generale Zignago Vetro France SaS.

Come già indicato nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso esercizio, nel mese di novembre 2024, la Società ha interrotto il rapporto con un Dirigente con Responsabilità Strategiche. In data 20 febbraio 2025, si è raggiunto un accordo in sede extragiudiziale a definitiva chiusura di ogni reciproca pretesa in relazione al rapporto intercorso e alla sua cessazione, con il quale si è riconosciuto e liquidato l'importo indicato in Tabella, determinato sulla base delle indennità di cessazione del rapporto di lavoro massime previste in caso di licenziamento dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, in conformità a quanto previsto nella Sezione I della politica di remunerazione. Il dirigente in questione ha perso ogni diritto assegnato nell'ambito del piano di incentivazione di lungo termine come meglio dettagliato nelle successive Tabelle.
L'accordo extragiudiziale è stato preventivamente esaminato e valutato dal Comitato Nomine e Remunerazioni e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati corrisposti, nel corso dell'Esercizio 2025, compensi fissi per un ammontare complessivo pari ad Euro 1.161.217 lordi.
Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 12 marzo 2026 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 11 marzo 2026, ha determinato per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche un compenso in misura variabile, relativo al raggiungimento degli obiettivi 2025, di Euro 414.970 complessivi.

In particolare, si segnala che i suddetti compensi sono determinati sulla base:

- degli obiettivi di *performance* aziendale prefissati, rispetto ai quali l'obiettivo di fatturato non è stato raggiunto, con uno scostamento negativo del -5%, e negativo in termini di EBIT e ROI (in particolare del -34,1% quello dell'EBIT e del -25% quello del ROI);degli obiettivi non quantitativi, di *performance* individuale ed ESG.

In attuazione del piano di incentivazione di lungo termine *Performance Shares* 2022-2024 conclusosi in data 31 dicembre 2024, nel mese di maggio 2025 sono stati assegnati, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 14.875 diritti a ricevere azioni (pari al 14% circa delle 104.000 azioni del Piano originario) secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano nella Sezione I del presente documento.

In data 07 maggio 2025 l'Assemblea di Zignago Vetro SpA ha approvato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 114-bis, comma 1, del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato, il piano di incentivazione a lungo termine denominato "Piano di *Performance Shares* 2025-2027" riservato all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Zignago Vetro S.p.A. i cui termini e condizioni sono stati illustrati nel dettaglio nella Sezione I del presente documento.
Il Piano prevede l'assegnazione, in ipotesi di raggiungimento da parte di tutti i Beneficiari dei massimi livelli di *performance*, di massime n. 202.500 Azioni.

Nel corso dell'Esercizio 2025, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 74.730, i quali si riferiscono all'utilizzo di un'auto aziendale e a coperture assicurative.

5. Ulteriori Informazioni

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre a quello descritto nel paragrafo 4, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile dei compensi (*malus* e/o *claw-back*) e non sono state apportate deroghe alla politica di remunerazione.

L'Assemblea della Società tenutasi in data 07 maggio 2025, in merito alla sezione II della relazione sulla Remunerazione si è così espressa:

1) Azionisti presenti in proprio o per delega n. 179 pari a n. 121.340.652 diritti di voto (82,81%

dei diritti di voto totali);

2) Voti favorevoli n 115.486.800, pari all'95,18% dei diritti di voto presenti (78,82% dei diritti di voto totali);
3) Voti contrari n. 5.732.752, pari al 4,72% dei diritti di voto presenti (3,91% dei diritti di voto totali);
4) Astenuti n. 100.800, pari allo 0,08% dei diritti di voto presenti (0,07% dei diritti di voto totali);
5) Non Votanti n. 20.300, pari allo 0,02% dei diritti di voto presenti (0,01% dei diritti di voto totali).

La società ha ritenuto di proseguire nell'applicare la Politica di Remunerazione così come approvata dall'ampia maggioranza Assembleare.

SECONDA PARTE

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

Nome e Cognome	Carica	Perido per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale retribuzione	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Consiglio di Amministrazione in carica per il periodo fino al approvazione del bilancio al 31.12.25												
Nicolò Marzotto (*)	Presidente	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	112.500						112.500		
Franco Moscetti (*)	Vice-Presidente	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	62.500	28.507					91.007		
Biagio Costantini (*)	Amministratore Delegato dal 14/03/24	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	262.500		121.352		11.606		395.458	37.060	
Alessia Antonelli (*)	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	30.000	50.000					80.000		
Giacomo Marzotto (***)	Consigliere	07.05.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	23.096	-					23.096		
Luca Marzotto (*)	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	32.500	20.000					52.500		
Stefano Marzotto (*)	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	32.500	20.000					52.500		
Gaia Melloni (***)	Consigliere	07.05.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	23.096	13.096					36.192		
Barbara Ravera (*)	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	27.500	26.548					54.048		
Angelica Ruggeri (***)	Consigliere	07.05.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	23.096	13.096					36.192		
Emanuele Sacchetti (***)	Consigliere	07.05.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	23.096						23.096		
Chiara Venezia (***)	Consigliere	07.05.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	23.096	13.096					36.192		
Benaglia Roberta (**)	Consigliere	01.01.25 - 07.05.25	App. Bil. 31.12.24	11.959	6.959					18.918		
Ferdinando Businaro (**)	Consigliere	01.01.25 - 07.05.25	App. Bil. 31.12.24	11.959						11.959		
Giorgina Gallo (**)	Consigliere	01.01.25 - 07.05.25	App. Bil. 31.12.24	11.959	6.959					18.918		
Daniela Manzoni (**)	Consigliere	01.01.25 - 07.05.25	App. Bil. 31.12.24	11.959	6.959					18.918		
Gaetano Marzotto (**)	Consigliere	01.01.25 - 07.05.25	App. Bil. 31.12.24	11.959						11.959		
Anna Maria Allievi (***)	Presdente del Collegio Sindacale	07.05.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	19.644						19.644		
Carlo Pesce (*)	Sindaco	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	20.000						20.000		
Andrea Manetti (*)	Sindaco	01.01.25 - 31.12.25	App. Bil. 31.12.27	20.000						20.000		
Alberta Gervasio (**)	Presdente del Collegio Sindacale	01.01.25 - 07.05.25	App. Bil. 31.12.24	10.439						10.439		
Totale retribuzioni 2025				**805.358**	**205.220**	**121.352**	**-**	**11.606**	**-**	**1.143.536**	**37.060**	**-**
Totale retribuzioni 2024				**954.031**	**245.000**	**-**	**-**	**8.041**	**-**	**1.207.072**	**315.690**	**-**
Totale retribuzioni 2023				**885.000**	**205.000**	**262.500**	**-**	**9.416**	**-**	**1.361.916**	**358.692**	**-**
Totale compensi 2025 dirigenti con responsabilità strategiche: 3 dirigenti dal 1/1/25 al 17/02/25; 2 dirigenti dal 18/02/25 al 14/03/25; 10 dirigenti dal 15/03/25 al 31/12/25.				**1.161.217**		**581.172 (2)**		**74.730**		**1.996.542**	**47.960**	**-**
Roberto Celot (1)	Ex Dirigente con Responsabilità			**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**750.000**
di cui compensi nella società che redige il bilancio				1.040.984	-	527.972	-	68.740	-	1.817.119	47.960	750.000
di cui compensi da controllate e collegate				120.233	-	53.200	-	5.990	-	179.423	-	-
Totale compensi 2024 dirigenti con responsabilità strategiche: 5 dirigenti dal 1/1/24 al 14/03/24; 4 dirigenti dal 15/03/24 al 26/11/24; 3 dirigenti dal 27/11/24 al 31/12/24.				**721.686**		**587.523**		**53.356**		**1.362.565**	**612.810**	**-**
di cui compensi nella società che redige il bilancio				721.686		587.523		53.356		1.362.565	612.810	-
di cui compensi da controllate e collegate				-		-		-		-	-	-
Totale compensi 2023 dirigenti con responsabilità strategiche (5 dirigenti)				**842.624**		**591.395**		**56.953**		**1.490.972**	**482.820**	**-**
di cui compensi nella società che redige il bilancio				842.624		591.395		56.953		1.490.972	482.820	-
di cui compensi da controllate e collegate				-		-		-		-	-	-

(*) = Rinominati in data 07 maggio 2025 (**) = In carica fino al 07 maggio 2025 (***) = In carica dal 07 maggio 2025

(1) Accordo extragiudiziale in data 20 febbraio 2025

(2) Comprende liquidazione premio a Dirigente con Responsabilità Strategiche deceduto in data 17 febbraio 2025

SCHEMA N. *7-ter:* Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 2/A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali: Zignago Vetro SpA

Cognome e Nome	Carica	Numero azioni possedute al 31.12.2024	Numero azioni acquistate / sottoscritte	Numero azioni ricevute per assegnazione	Numero azioni cedute	Variazioni in data 07.05.2025 per nomina/cessazione	Numero azioni possedute al 31.12.2025	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Allievi Anna Maria (**)	Presidente Collegio Sindacale	---	---	---	---	---	---	---	---
Andreoli Cecilia (**)	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---	---
Antonelli Alessia (*)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Benaglia Roberta (***)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Businaro Ferdinando (***)	Consigliere	275.750	---	---	---	(275.750)	---	Proprietà	Indiretto (1)
Conti Cesare (***)	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---	---
Costantini Biagio (*)	Amministratoree Delegato	54.375	---	4.335	---	---	58.710	Proprietà	Diretto
Faresin Laura (**)	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---	---
Gervasio Alberta (***)	Presidente Collegio Sindacale	---	---	---	---	---	---	---	---
Gallo Giorgina (***)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Manetti Andrea (*)	Sindaco	---	---	---	---	---	---	---	---
Manzoni Daniela (***)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Marzotto Gaetano (***)	Consigliere	652.500	40.000	---	---	(692.500)	---	Proprietà	Indiretto (1)
Marzotto Giacomo (**)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Marzotto Luca (*)	Consigliere	75.000	184.990	---	---	---	259.990	Proprietà	Indiretto (1)
Marzotto Nicolò (*)	Presidente Consiglio di Amministrazione	50.000	10.000	---	---	---	60.000	Proprietà	Diretto
		470.000	---	---	---	---	470.000	Proprietà	Indiretto (1)
		520.000	10.000	---	---	---	530.000		
Marzotto Stefano (*)	Consigliere	90.267	3.000	---	---	---	93.267	Proprietà	Coniuge
		---	---	---	---	---	---	Proprietà	Diretto
		1.589.000	80.000	---	---	---	1.669.000	Proprietà	Indiretto (1)
		1.679.267	83.000	---	---	---	1.762.267		
Melloni Gaia (**)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Moscetti Franco (*)	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	---	---	---	---	---	---	---	---
Pesce Carlo (*)	Sindaco	---	---	---	---	---	---	---	---
Ravera Barbara (*)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Ruggeri Angelica (**)	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---	---
Sacchetti Emanuele (**)	Consigliere	---	---	---	---	8.000	8.000	Proprietà	Diretto
Tognin Roberta (*)	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---	---
Venezia Chiara (**)	Consigliere	---	595	---	---	---	595	Proprietà	Diretto

(1) Tramite società controllate, società fiduciarie o per interposta persona (*) Rinominati in data 7 maggio 2025 (**) In carica dal 7 maggio 2025 (***) In carica fino al 7 maggio 2025

TABELLA 2/B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica Società

Cognome e Nome	Carica	Numero azioni possedute al 31.12.2024	Numero azioni acquistate / sottoscritte	Numero azioni relative a nuovi Dirigenti Strategici	Numero azioni ricevute per assegnazione	Numero azioni cedute	Numero azioni possedute al 31.12.2025	Titolo del possesso	Modalitàdel possesso
Totale dirigenti (10)		179.623	1.180	900	5.610	177.248	10.065	Proprietà	Diretto

Tabella 3: Stock - option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			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	5 = 2 + 5 - 11 - 1	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero 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 delle opzioni	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero Opzioni	Numero Opzioni	Fair Value (Euro)
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio																	
			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
TOTALE			---			---						---				---	---
(II) Compensi da controllate e collegate																	
Piano A (data relativa delibera)																	
Piano B (data relativa delibera)																	
Piano C (data relativa delibera)																	
TOTALE			---			---						---				---	---
TOTALE GENERALE			---			---						---				---	---

Tabella 4/1: 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

			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
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio													
Piano LTI 21/06/2022													
Roberto Cardini (*)	Amministratore Delegato fino al 14 marzo 2024	Piano 2022/ 2024	---	---	Azioni potenzialmente assegnabili	29.000	359.020	01/01/2022 - 31/12/2024	29/07/22	12,38	Azioni potenzialmente assegnabili	24.070	4.930	42.146	61.033
Biagio Costantini (**)	Amministratore Delegato dal 14 marzo 2024	Piano 2022/ 2024	---	---	Azioni potenzialmente assegnabili	25.500	315.690	01/01/2022 - 31/12/2024	29/07/22	12,38	Azioni potenzialmente assegnabili	21.165	4.335	37.060	53.667
Vari (***)	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano 2022/ 2024	---	---	Azioni potenzialmente assegnabili	33.000	408.540	01/01/2022 - 31/12/2024	29/07/22	12,38	Azioni potenzialmente assegnabili	27.390	5.610	47.960	69.452
TOTALE			---			**87.500**	**1.083.250**					**72.625**	**14.875**	**127.166**	**184.152**
(II) Compensi da controllate e collegate													
Piano A (data relativa delibera)													
Piano B (data relativa delibera)													
Piano C (data relativa delibera)													
TOTALE			---			---					---	---	---	---
TOTALE GENERALE			---			**87.500**	**1.083.250**					**72.625**	**14.875**	**127.166**	**184.152**

(*) Al 31 dicembre 2023 il numero di diritti per azioni ammontava a 43.500. In data 14 marzo 2024, a seguito delle dimissioni dell'Ing. Cardini da Amministratore Delegato, il CdA ha provveduto alla riassegnazione della quota parte spettante corrispondente, assegnado allo stesso, la quota relativa a due esercizi, pari complessivamente a 29.000 diritti per azioni.

(**) In data 14 marzo 2024, a seguito della nomina del dott. Costantini a nuovo Amministratore Delegato, il CdA ha provveduto alla riassegnazione, allo stesso, della quota parte spettante per la funzione di AD, per l'anno 2024. Pertanto il nuovo Amministratore Delegato è assegnatario per gli esercizi 2022 e 2023 della quota relativa ai dirigenti con particolari incarichi (complessivamente 11.000 diritti per azioni) e per l'esercizio 2024 della quota spettante alla funzione di Amministratore Delegato (complessivamente 14.500 diritti per azioni); pertanto complessivamente i diritti per azioni ammontano a 25.500.

(***) Al 31 dicembre 2023 il numero di diritti per azioni ammontava a 66.000. In data 14 marzo 2024, a seguito della nomina del nuovo Amministratore Delegato, il numero degli aventi diritto nella classe dei dirigenti con particolari incarichi si è ridotta da 4 a 3; inoltre, in data 26 novembre 2024, uno dei dirigenti ha lasciato l'azienda, perdendo il diritto e, pertanto, il numero complessivo è diventato 33.000 diritti per azioni.

Tabella 4/2: 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

			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
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Priodo di Vesting	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio													
Piano LTI 07/05/2025													
Biagio Costantini	Amministratore Delegato	Piano 2025/ 2027	---	---	Azioni potenzialmente assegnabili 37.500	321.375	01/01/2025 - 31/12/2027	07/05/25	8,57	Azioni potenzialmente assegnabili 37.500	---	---	107.125
Vari (*)	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano 2025/ 2027	---	---	Azioni potenzialmente assegnabili 165.000	1.414.050	01/01/2025 - 31/12/2027	07/05/25	8,57	Azioni potenzialmente assegnabili 165.000	---	---	471.350
TOTALE			---		**202.500**	**1.735.425**				**202.500**	---	---	**578.475**
(II) Compensi da controllate e collegate													
Piano A (data relativa delibera)													
Piano B (data relativa delibera)													
Piano C (data relativa delibera)													
TOTALE			---		---					---		---	---
TOTALE GENERALE			---		**202.500**	**1.735.425**				**202.500**	---	---	**578.475**

(*) In data 7 maggio 2025 il Consiglio di Amministrazione di Zignago Vetro SpA ha individuato un totale di 10 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, aventi diritto complessivamente a n. 165.000 diritti (che hanno diritto ad un pari numero di azioni).
In data 30 gennaio 2026 un Dirigente con Responsabilità Strategiche ha interrotto il rapporto di lavoro con la Società. Essendo un "good leaver" ai sensi del Piano, ha maturato solo 5.500 diritti (rispetto ad una attribuzione teorica di 16.500 nel triennio) che verranno assegnati con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027 sulla base del raggiungimento o meno degli obiettivi del Piano. Il numero totale dei diritti di possibile attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari complessivamente a 154.000 diritti.

ZIGNAGO VETRO SpA
Sede: Fossalta di Portogruaro (VE), Via Ita Marzotto n. 8