



Relazione sulla Politica di Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025

*Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater
del Regolamento Emittenti*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2026

Emittente: GVS S.p.A.

Sito web: www.gvs.com

Esercizio cui si riferisce la Relazione: 2025/2026

Data di approvazione della Relazione: 26 marzo 2026

Sommario

INTRODUZIONE	4
Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione agli Azionisti	6
Quadro di sintesi della Politica di Remunerazione 2026	9
Summary dei risultati 2025	12
Pay Mix 2026	13
Attività di engagement e risultati del voto assembleare	14
Esito delle valutazioni del triennio sulla Sezione I	15
SEZIONE I - Politica in materia di Remunerazione 2026 degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
(A) Novità 2026	16
(B) Collegamento tra strategia e remunerazione	17
(C) Sostenibilità	18
(D) Governance del processo di Remunerazione	20
(E) Principi generali della Politica di Remunerazione 2026	24
(F) Linee guida per la generalità dei dipendenti	25
(G) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica	26
(H) Società scelte come riferimento per la definizione della Politica Retributiva	27
(I) Il Piano di incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2026	28
(J) Il Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2026-2028	34
(K) Altre forme di remunerazione non ricorrenti	36
(L) Politica di Remunerazione del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dei membri dei Comitati e del Collegio Sindacale	37
(M) Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato	38
(N) Politica di Remunerazione dei DRS	40
(O) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	43
(P) Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post della componente variabile	44
(Q) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	44
(R) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	44
(S) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	46
(T) Deroghe alla Politica di Remunerazione	46
SEZIONE II - Compensi corrisposti nell'esercizio 2025	47
Voto dell'Assemblea sulla Sezione II della Relazione	47
Performance societaria nell'esercizio di riferimento	48
Pay for performance dell'AD	50
Consuntivo piano di incentivazione variabile a breve periodo - STI 2025	50
Consuntivo piano di incentivazione variabile di lungo periodo - LTI Performance Shares 2023 - 2025	53
Compensi erogati nel 2025	54
Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2025	60



Introduzione

Il Consiglio di Amministrazione di GVS SpA (il "Consiglio" o il "CdA"), nella riunione del 26 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione¹ (il "Comitato") riunitosi in data 17 marzo 2026, ha esaminato e approvato la presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti dalla società per l'esercizio al 31 dicembre 2025, in ottemperanza al combinato disposto degli articoli 123-ter del TUF² e 84-quater del Regolamento Emittenti e dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della relazione.

La presente relazione sarà sottoposta al voto dell'Assemblea ordinaria (l'"Assemblea degli Azionisti" o, semplicemente, l'"Assemblea") di GVS SpA (la "Società" o "GVS") convocata in data 15 maggio 2026.

Al fine di consentire agli Azionisti di GVS di acquisire un'adeguata informativa in merito ai contenuti della relazione e di esprimere il proprio voto in maniera sufficientemente informata, la relazione viene depositata presso la sede sociale di GVS e pubblicata sul sito internet della Società (www.gvs.com), in ottemperanza ai termini di cui all'articolo 123-ter, comma 1, TUF, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "eMarket STORAGE", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

¹ Comitato Nomine e Remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di GVS SpA ai sensi del Principio XI del Codice di *Corporate Governance* e integrante le funzioni delineate dalle Raccomandazioni n. 19 e n. 25 del Codice medesimo.

² Testo Unico della Finanza: Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione agli Azionisti

Signori Azionisti,

è con grande piacere che sottoponiamo alla vostra attenzione la relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti di GVS SpA (la "Relazione"), che verrà sottoposta per approvazione della Assemblea il 15 maggio 2026.

Il documento è stato predisposto con l'obiettivo di illustrare in modo sempre più chiaro e trasparente a tutti gli *stakeholder* gli elementi che compongono la politica retributiva per l'anno 2026 e gli effetti della sua applicazione sui compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche³ (DRS) nell'anno 2025.

L'esercizio 2025 si è svolto in un contesto macroeconomico e geopolitico complesso, caratterizzato dal perdurare di tensioni internazionali su più fronti, dall'Ucraina al Medio Oriente, che hanno contribuito a mantenere elevato il livello di incertezza nei mercati globali. A tale contesto si sono aggiunti ulteriori elementi di volatilità legati alle politiche commerciali internazionali, in particolare all'introduzione di nuovi dazi da parte dell'amministrazione statunitense, nonché al significativo deprezzamento del dollaro nel corso dell'anno.

In questo scenario, il Gruppo ha concentrato i propri sforzi nel mitigare i potenziali impatti derivanti dall'evoluzione del contesto geopolitico e commerciale. In particolare, la Società ha beneficiato della propria struttura industriale fortemente orientata a un modello produttivo *local-for-local*, che negli Stati Uniti si traduce nella presenza di sei stabilimenti produttivi e in flussi relativamente limitati di prodotti provenienti dall'Europa verso il mercato statunitense. Tale configurazione ha consentito di attenuare l'impatto diretto dei nuovi dazi, anche attraverso mirate azioni di adeguamento dei prezzi.

Nel corso del 2025 la Società ha inoltre proseguito nel percorso di integrazione e sviluppo delle attività

recentemente acquisite. In particolare, è stata avviata l'integrazione del business *Whole Blood* di Haemonetics, acquisito nel gennaio 2025, all'interno della nuova divisione *Transfusion Medicine*, con l'obiettivo di internalizzare progressivamente tutte le principali produzioni industriali a partire dal 2026.

Parallelamente, è stato completato il processo di razionalizzazione ed efficientamento del *footprint* industriale del Gruppo, attraverso la chiusura dello stabilimento di Porto Rico e l'avvio operativo di due nuovi siti produttivi a Lancaster (Regno Unito) e Suzhou (Cina), che contribuiranno a rafforzare ulteriormente la presenza industriale e la flessibilità operativa del Gruppo nelle principali aree geografiche di riferimento.

Il triennio 2023-2025 si conclude pertanto con il completamento di un importante ciclo di trasformazione industriale e organizzativa per il Gruppo. In questo periodo GVS ha portato a termine l'integrazione delle società acquisite nel 2021, 2022 e 2024, ha razionalizzato il proprio footprint produttivo e ha continuato a migliorare la marginalità operativa, accompagnando tali risultati con una significativa riduzione dell'indebitamento finanziario.

Nel corso del triennio la Società ha inoltre ulteriormente consolidato il proprio posizionamento come produttore di sistemi di filtrazione altamente critici e dispositivi correlati per i settori *Healthcare* e *Life Sciences*. Tali attività rappresentano storicamente il *core business* del Gruppo sin dalla sua fondazione e, nel tempo, hanno progressivamente aumentato il proprio peso relativo, arrivando oggi a rappresentare circa il 70% dei ricavi complessivi.

Al termine di questo percorso, e grazie agli investimenti realizzati negli ultimi anni in operazioni di M&A, nello sviluppo del *footprint* industriale, nell'ampliamento della gamma prodotti e nel rafforzamento delle principali risorse manageriali, il Gruppo si trova nelle condizioni di avviare una nuova fase di crescita nel prossimo triennio, consolidando

la propria *leadership* nei settori di riferimento e sviluppando nuovi mercati in piena sinergia con il proprio posizionamento competitivo e il *know-how* tecnologico.

La presente Politica di Remunerazione è stata redatta in continuità con la precedente e migliorata anche a seguito dei *benchmark* effettuati e tenendo conto del *feedback* degli investitori.

Nel corso dell'anno si è infatti perseguita una attenta attività di *engagement* con la propria base azionaria, attraverso un dialogo mirato e costante con i propri investitori istituzionali anche sui temi specifici della remunerazione e attraverso il coinvolgimento diretto del top *management* in oltre 170 incontri fisici e virtuali durante il corso dell'anno. È stata posta specifica attenzione ai risultati delle votazioni delle delibere assembleari sulle tematiche relative alla remunerazione, attraverso l'attivazione di un dialogo proattivo nei confronti degli Azionisti dissenzienti, al fine di confrontarsi sulle ragioni del loro voto contrario.

È stato inoltre effettuato, con il supporto di un *advisor* indipendente, un nuovo *assessment* complessivo della Politica di Remunerazione in un'ottica di sempre migliore allineamento con le *best practice* di mercato, con l'obiettivo anche di arricchire le modalità di comunicazione al mercato dal punto di vista sia contenutistico che di rappresentazione, e di assicurarne la conformità alla normativa vigente e alle raccomandazioni dei *Proxy Advisor* e degli Investitori.

In linea generale, la Politica di Remunerazione 2026 è definita in sostanziale continuità rispetto all'anno precedente e quindi mantenendo obiettivi di incentivazione strettamente legati ai risultati di *performance* economici, alla solidità finanziaria, alla creazione di valore per gli Azionisti e alla sostenibilità, sia nel breve sia nel lungo periodo.

La Politica rimane fondata sui principi di allineamento degli interessi tra *management* e *stakeholder*, meritocrazia, *attraction* e *retention* dei migliori profili professionali ed alimentata dal costante monitoraggio delle best practice di mercato, con un approccio di miglioramento continuo attraverso l'affinamento di metodologie e strumenti sempre aggiornati per incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici di *business* oltre che per sostenere un'equa e oggettiva valorizzazione del merito.

In continuità con lo sforzo avviato nella precedente relazione e in coerenza con le migliori prassi di mercato anche in risposta alle sollecitazioni di *Proxy Advisor* e Investitori, si è prestato riguardo alla semplificazione e completezza della strutturazione dei contenuti al fine di facilitare il reperimento e la più facile comprensione delle informazioni fondamentali da parte degli utilizzatori professionali mantenendo un ampio grado di disclosure e valori soglia di pagamento dei *bonus* sia in relazione al collegamento *pay for performance* tra i risultati di business (EBITDA) e la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato (AD).

Sono state inoltre introdotte le seguenti modifiche:

- presentata la struttura del nuovo Piano di incentivazione variabile di lungo periodo "Piano Performance Share 2026-2028" che l'azienda intende sottoporre ad approvazione dell'Assemblea del 15 maggio 2026;
- esplicitate le indicazioni di revisione dei compensi approvate dal Consiglio di Amministrazione uscente su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni uscente sulla base degli esiti dei *benchmark* relativi ai compensi dell'AD, del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dei Comitati endoconsiliari e del Collegio Sindacale al fine di dare piena trasparenza agli investitori anche in vista del nuovo mandato triennale e garantire la *retention*, motivazione ed adeguata remunerazione dell'impegno sia del top *management* che degli organi di *governance* nel rispetto delle prerogative proprie dell'Assemblea e del CdA;
- incrementato il peso degli obiettivi legati alla crescita del fatturato all'interno dei KPI individuali del piano STI dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con l'obiettivo di incrementare il *pay-for-performance* in allineamento agli obiettivi strategici dell'azienda;
- inserito un obiettivo di marginalità all'interno dei KPI individuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per mantenere il focus sulla profitabilità;
- revisione generale in termini di struttura dei contenuti e relativa comunicazione, in coerenza con le migliori prassi di mercato in materia di *disclosure*, anche al fine di facilitare il reperimento

³ I soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate.

delle informazioni fondamentali da parte degli utilizzatori professionali;

- progressivo ampliamento delle politiche del Gruppo GVS in favore dei dipendenti con particolare focus sulla flessibilità lavorativa e tutele di *welfare* attraverso l'introduzione di misure innovative di supporto alla genitorialità ed al *caregiving*, revisione dei sistemi premianti e nuovi strumenti per conciliare esigenze produttive, benessere mentale e organizzativo e coinvolgimento dei lavoratori.

Ritengo che l'informativa fornita nella presente Relazione potrà consentire di meglio valutare l'adeguatezza dei target assegnati al *management* e di verificare la coerenza tra consuntivazione dei risultati e i premi assegnati.

Vorrei cogliere questa occasione per esprimere i miei ringraziamenti ai Consiglieri Pietro Cordova e Michela Schizzi per il prezioso e puntuale supporto e il corale lavoro che ha guidato l'impegno profuso dall'attuale Comitato durante il mandato che terminerà con l'Assemblea 2026. Il nostro operato

è stato sempre a servizio degli investitori e del Gruppo. Esprimo anche la mia gratitudine ai membri del Collegio Sindacale per aver fornito il loro prezioso contributo alla nostra azione con i pareri di competenza. Infine, un sincero ringraziamento alle strutture aziendali e all'Amministratore Delegato che ci hanno costantemente supportato nel corso del nostro lavoro.

Sono fiduciosa che la Relazione sulla Remunerazione possa fornirvi in modo chiaro ed esaustivo tutti gli elementi utili alla vostra migliore comprensione e vi ringrazio anche a nome degli altri componenti del Comitato per il favorevole apprezzamento che vorrete dare alla Politica di remunerazione 2026.

Cordialmente,

Presidente del
Comitato Nomine e Remunerazione
Simona Scarpaleggia



Quadro di sintesi della Politica di Remunerazione 2026

La Politica per l'esercizio 2026 è stata definita in sostanziale continuità con la politica precedente. La seguente tabella descrive in maniera sintetica i principali elementi che compongono la remunerazione del *top management* ai sensi della presente Politica di Remunerazione, evidenziando le eventuali novità intervenute rispetto alla politica 2025.

In vista del rinnovo degli organi societari nel corso del 2026, le linee guida illustrate potranno essere modificate nell'ambito delle prerogative dell'Assemblea degli Azionisti e del nuovo Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza, al fine di garantirne un adeguato allineamento con le strategie di GVS.

In particolare, con riferimento al mandato 2026-2028, l'Assemblea degli azionisti determinerà i compensi per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale. Il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026 - 2028 avrà facoltà di determinare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, i compensi per le figure di Presidente e Amministratore Delegato in conformità con le linee guida di Politica retributiva e con le strutture di *paymix* contenute nella presente Relazione.

	Componente retributiva e descrizione	Importi ⁴	Novità 2026 ⁵	Paragrafo Sezione I per dettagli	
Presidente del Consiglio di Amministrazione (non esecutivo) Amministratore Delegato (AD o CEO)	Compenso Fisso Per il Presidente non è previsto alcun compenso variabile.	120.000€	Proposta di incremento del compenso di 10.000€ lordi	Paragrafo L	
	Compenso Fisso 20.000€ in qualità di Amministratore 620.000€ in qualità di Amministratore Delegato		Proposta di incremento del compenso per gli amministratori di 5.000€ lordi in progressivo allineamento alla mediana di mercato. Proposta di allineamento del compenso dell'AD di 95.000€ lordi in progressivo allineamento alla mediana di mercato	Paragrafo M	
	Trattamento Fine Mandato (TFM) Accantonato annualmente ed erogato a fine di ciascun mandato	Pari al 20% del compenso fisso in qualità di AD			
	Incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2026 <ul style="list-style-type: none"> • <u>obiettivi di performance economico finanziaria di Gruppo:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. EBITDA Adj⁶ con peso relativo del 45% 2. Free Cash Flow con peso relativo del 45%; • <u>obiettivo ESG di Gruppo:</u> <ol style="list-style-type: none"> 3. KPI ESG con peso relativo del 10% È prevista la clausola di <i>claw back</i>	<i>Payout</i> determinato per interpolazione lineare direttamente collegato alla % di raggiungimento dei <i>target</i> <ul style="list-style-type: none"> • Sottosoglia 0€ • A <i>target</i> la % raggiungibile varia per ciascun DRS tra il 50% ed il 100% della RAL in base al peso del ruolo e delle deleghe, in linea con i <i>benchmark</i> di mercato • <i>Cap</i> in caso di <i>over performance</i> 165% del compenso fisso in qualità di AD 			Paragrafo I
Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2026-2028⁷ Piano triennale chiuso di <i>Performance Shares</i> . <u>Obiettivi:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. EBITDA <i>margin</i> (peso relativo 30%) 2. PFN (peso relativo 30%) 3. Indicatore ESG (peso relativo 20%) 4. TSR relativo (peso relativo 20%) È prevista la clausola di <i>claw back</i> Severance: l'AD non ha un rapporto di lavoro da dipendente subordinato e non sono previsti importi aggiuntivi a quanto definito per legge in caso di termine anticipato del mandato	La curva di <i>payout</i> varia da 0% al 150% in caso di <i>over performance</i> Numero di azioni a <i>target</i> compreso tra il 15% ed il 26% ⁸ della remunerazione complessiva ⁹	Indicatore ESG legato ad obiettivi di Climate Change		Paragrafo J	

⁴ Vengono riportati gli importi attualmente in vigore alla data della presente relazione.

⁵ Si riporta una indicazione di revisione dei compensi in coerenza con i benchmark di mercato effettuati e successive proposte approvate dal Consiglio di Amministrazione in carica della Società previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione. Tali revisioni potranno essere approvate da parte dell'Assemblea dei soci e dal Consiglio di Amministrazione della società nominato per il mandato 2026-2028.

⁶ L'EBITDA Adj del periodo è calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti, in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

⁷ Si fa presente che la Società intende proporre all'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2026 l'approvazione di un nuovo piano di incentivazione variabile di medio - lungo termine (denominato Piano di Performance Shares 2026-2028) il cui documento informativo è stato approvato dal CdA della Società in data 26 marzo 2026 ed i cui valori stimati sono già presentati all'interno di questa Politica di Remunerazione. Per ulteriori informazioni si rimanda al Documento Informativo del suddetto piano che è pubblicato sul sito internet della società nella sezione "governance".

⁸ Il numero *target* di azioni per ciascun Beneficiario sarà stabilito dal CdA che definirà, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, un predeterminato numero *target* di azioni distinto per categorie di Beneficiari tra loro omogenee secondo i criteri previsti dal Documento Informativo. Al fine di determinare il valore percentuale, viene utilizzato il valore medio delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti l'approvazione della presente Politica di Remunerazione e del Documento Informativo del Piano LTI da parte del Consiglio di Amministrazione.

⁹ Il La retribuzione complessiva a *target* è composta dal Compenso per la carica di AD, compenso amministratore, TFM, compensi variabili a *target*.

	Componente retributiva e descrizione	Importi	Novità 2026	Paragrafo Sezione I per dettagli
Amministratori esecutivi Amministratori	Alla data della presente relazione non sono presenti Amministratori esecutivi Compenso Fisso	20.000€	Proposta di incremento del compenso per gli amministratori di 5.000€ lordi in progressivo allineamento alla mediana di mercato	Paragrafo L
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS¹⁰)	Retribuzione Fissa Annuale (RAL)	Commisurata al ruolo con posizionamento tra mediana e terzo quartile rispetto ai <i>benchmark</i> di mercato		Paragrafo N
	Incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2026 <ul style="list-style-type: none"> • <u>obiettivi di performance economico finanziaria di Gruppo:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. EBITDA Adj¹¹ con peso relativo del 30% per i DRS responsabili delle funzioni di staff e del 20% per i DRS responsabili delle funzioni commerciali 2. Free Cash Flow con peso relativo del 30% per i DRS responsabili delle funzioni di staff e del 10% per i DRS responsabili delle funzioni commerciali • <u>obiettivo ESG di Gruppo:</u> <ol style="list-style-type: none"> 3. KPI ESG con peso relativo del 10% <u>obiettivo di performance individuale:</u> peso complessivo del 30% per i DRS responsabili delle funzioni di staff e del 60% per i DRS responsabili delle funzioni commerciali basato su <i>KPI</i> misurabili individuali È prevista la clausola di <i>claw back</i>	<i>Payout</i> determinato per interpolazione lineare direttamente collegato alla % di raggiungimento dei <i>target</i> <ul style="list-style-type: none"> • Sottosoglia 0€ • A <i>target</i> la % raggiungibile varia per ciascun DRS tra il 50% ed il 100% della RAL in base al peso del ruolo e delle deleghe, in linea con i <i>benchmark</i> di mercato • <i>Cap</i> in caso di <i>over performance</i> dal 75% al 150% della RAL 		Paragrafo I
Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2026-2028¹²	La curva di <i>payout</i> varia da 0% al 150% in caso di <i>over performance</i> Piano triennale chiuso di <i>Performance Shares</i> . <u>Obiettivi:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. EBITDA <i>margin</i> (peso relativo 30%) 2. PFN (peso relativo 30%) 3. Indicatore ESG (peso relativo 20%) 4. TSR relativo (peso relativo 20%) È prevista la clausola di <i>claw back</i>	La curva di <i>payout</i> varia da 0% al 150% in caso di <i>over performance</i> Numero di azioni a <i>target</i> definite per <i>cluster</i> omogenei di beneficiari in una percentuale in media compresa tra il 10% ed il 28% ¹³ della remunerazione complessiva ¹⁴ .	Indicatore ESG legato ad obiettivi di Climate Change	Paragrafo J
	Severance: valgono le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale dirigenti industria in relazione alla anzianità aziendale riconosciuta contrattualmente.			

¹⁰ I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di GVS, alla data di approvazione della presente Relazione, sono rappresentati da: *Chief Financial Officer; Chief Operating Officer; Vice President Science & Development; Human Resources & Organization Director; General Counsel; Vice President MedTech Division; Vice President Safety Division; Vice President Energy & Mobility Division; Vice President Transfusion Medicine Division*.

¹¹ L'EBITDA Adj del periodo è calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti, in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

¹² Si fa presente che la Società intende proporre all'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2026 l'approvazione di un nuovo piano di incentivazione variabile di medio - lungo termine (denominato Piano di Performance Shares 2026-2028) il cui documento informativo è stato approvato dal CdA della Società in data 26 marzo 2026 ed i cui valori stimati sono già presentati all'interno di questa Politica di Remunerazione. Per ulteriori informazioni si rimanda al Documento Informativo del suddetto piano che è pubblicato sul sito internet della società nella sezione "governance".

¹³ Il numero *target* di azioni per ciascun Beneficiario sarà stabilito dal CdA che definirà, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, un predeterminato numero *target* azioni distinto per categorie di Beneficiari tra loro omogenee secondo i criteri previsti dal Documento Informativo. Al fine di determinare il valore percentuale, viene utilizzato il valore medio delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti l'approvazione della presente Politica di Remunerazione e del Documento Informativo del Piano LTI da parte del Consiglio di Amministrazione. Utilizzando i dati attuali pari al 17%.

¹⁴ La retribuzione complessiva a *target* è composta dalla retribuzione fissa e dalle componenti variabili a *target*.

	Componente retributiva e descrizione	Importi	Novità 2026	Paragrafo Sezione I per dettagli
Pay Mix 2026 a target	In linea con i <i>benchmark</i> di mercato l'AD ha una componente variabile della retribuzione preponderante rispetto a quella fissa <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> <p>Presidente</p> <p>100%</p> </div> <div> <p>AD</p> <p>37% 45% 17%</p> </div> <div> <p>DRS</p> <p>49% 34% 17%</p> </div> </div> <p style="text-align: center;"> Fisso STI LTI </p>			
Benefit e allowance	Per AD e DRS sono previsti: l'uso di autovetture aziendali anche ad uso promiscuo, telefonia, computer, supporto alle spese di alloggio, coperture sanitarie e assicurative.			
Bonus non ricorrenti	Altre forme di remunerazione non ricorrenti quali a titolo esemplificativo bonus per progetti strategici, <i>Welcome bonus</i> o <i>Retention payment</i> , contrattualizzate in fase di instaurazione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di attrarre e trattenere i migliori talenti anche in connessione alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro, come meglio definito nel paragrafo K.			
Patti di non concorrenza	Al momento non vi sono patti di non concorrenza in essere con Amministratori o DRS.			

Summary dei risultati 2025

I seguenti grafici sintetizzano i principali indicatori della *performance* della Società nel corso del 2025, come meglio commentati all'interno della Sezione 2 della presente relazione.

In sintesi, la Società chiude il 2025 confermando la crescita del fatturato e della marginalità.

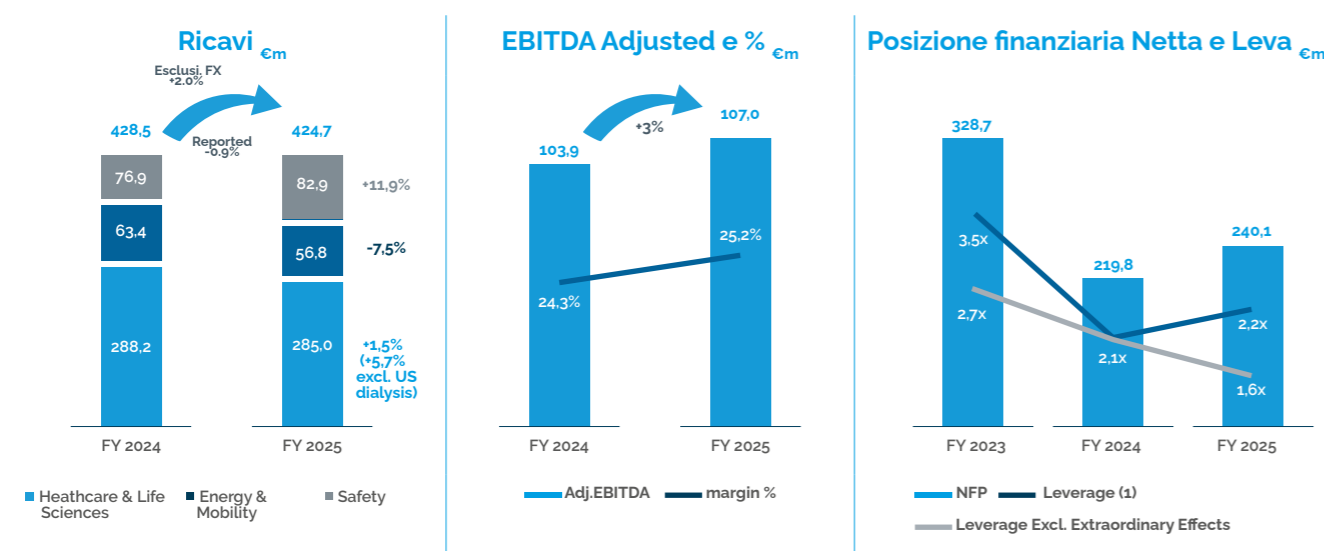
Ricavi consolidati pari a euro 424,7 milioni, +2% a cambi costanti rispetto al 2024 sostenuti dalle divisioni Safety (+11,9%) e Healthcare (+1,5%)

Aumento della redditività con Ebitda normalizzato pari a euro 107 milioni, in crescita del 3% sull'esercizio precedente con margine in crescita al 25,2% rispetto al 24,3% conseguito nel 2024.

Utile netto normalizzato pari ad a euro 47,4 milioni +5,9% rispetto all'esercizio precedente.

Indebitamento finanziario netto pari a euro 240,1 milioni e leverage ratio a seguito dell'M&A pari a 2,2x.

Sintesi della performance 2025 della Società

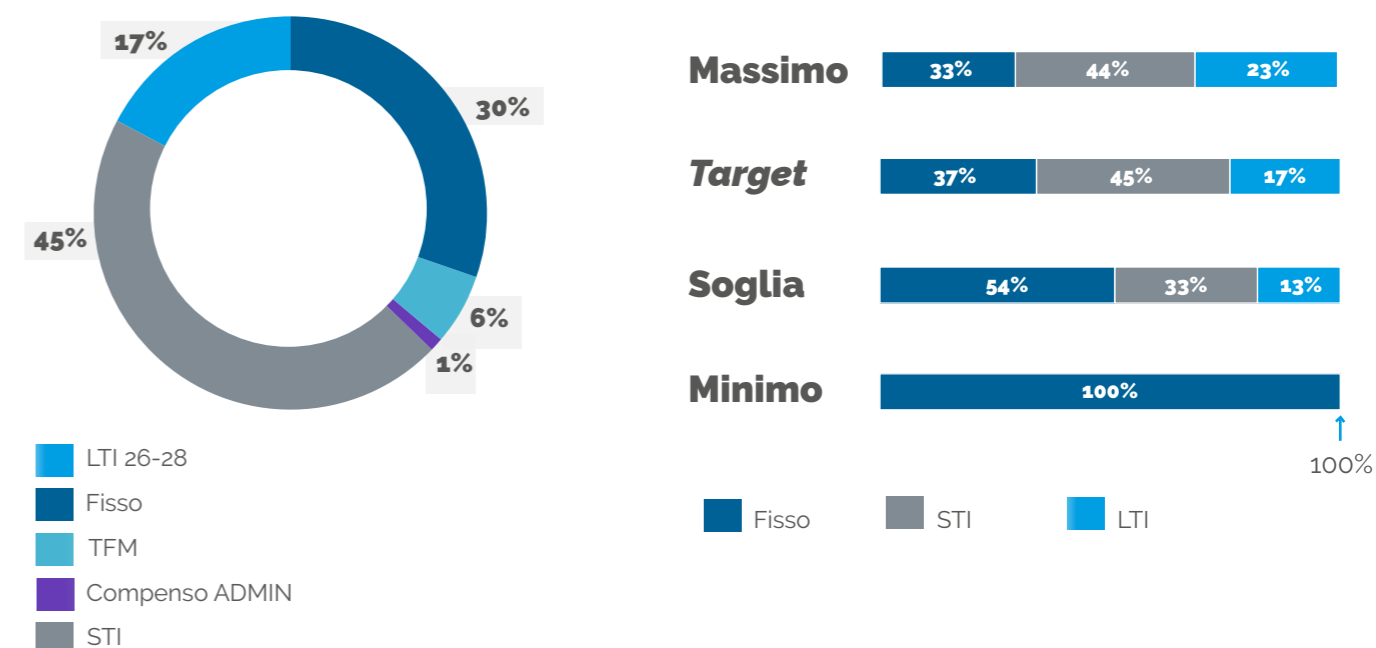


Pay Mix 2026

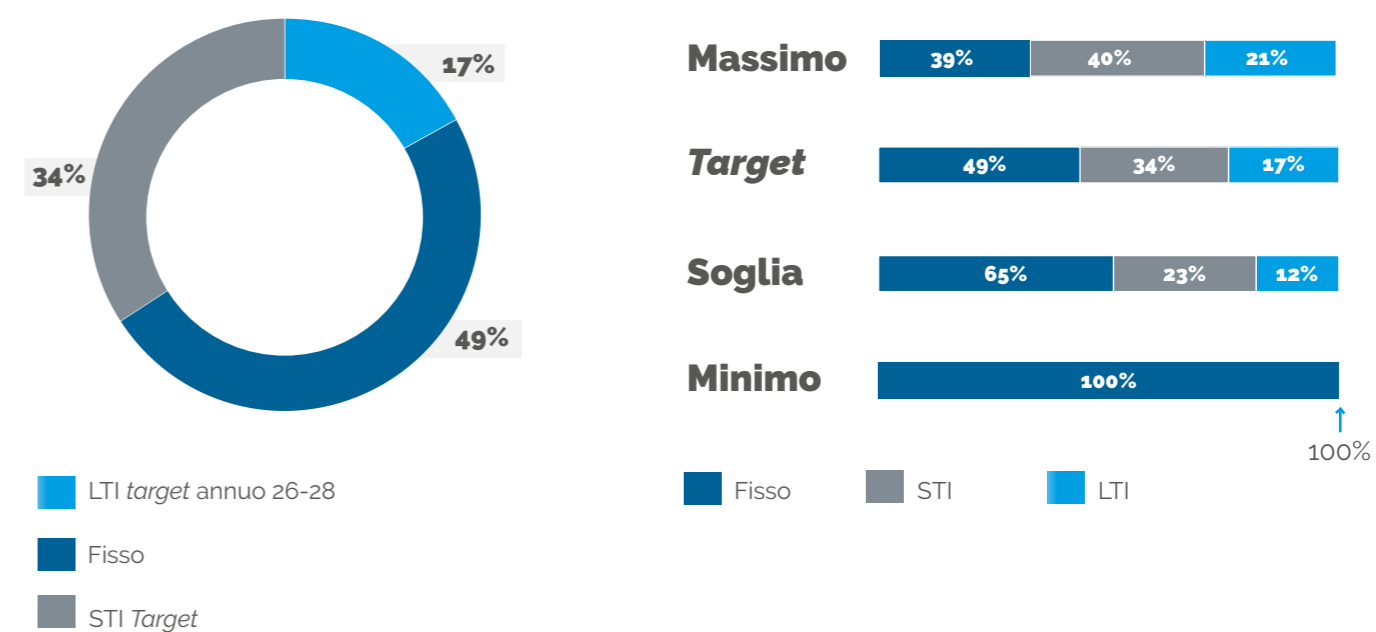
I seguenti grafici rappresentano il *pay mix* teorico con riferimento al livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al minimo, soglia, *target* e massimo.

In particolare, viene evidenziato il peso medio relativo alle seguenti componenti: retribuzione fissa¹⁵, Piano STI 2026 e Piano LTI 2026-2028¹⁶.

Pay Mix Amministratore Delegato



Pay Mix Dirigenti con Responsabilità Strategiche



¹⁵ La retribuzione fissa comprende la RAL dei DRS, le componenti del TFM per l'AD e del compenso amministratore per l'AD e per gli Amministratori non esecutivi pari a 20.000€ annui.

¹⁶ Con riferimento ai valori *target* e massimo per il piano LTI 2026-2028 si è utilizzato il valore stimato di *grant* pari alla media del valore delle azioni negli ultimi 30 giorni dalla data di approvazione del documento informativo da parte del CdA del 26 marzo 2026.

Attività di engagement e risultati del voto assembleare

GVS ritiene fondamentale alimentare e mantenere un dialogo aperto e continuo con la propria base azionaria.

Nel corso del 2025 GVS ha proseguito le numerose iniziative volte al miglioramento dell'attività di engagement con i propri investitori. In particolare, grande rilievo è stato posto nel rafforzamento del dialogo con gli investitori istituzionali, che rappresentano l'ampia maggioranza della base azionaria del Gruppo, attraverso un'attività di marketing mirata e sviluppata lungo le seguenti direttrici:

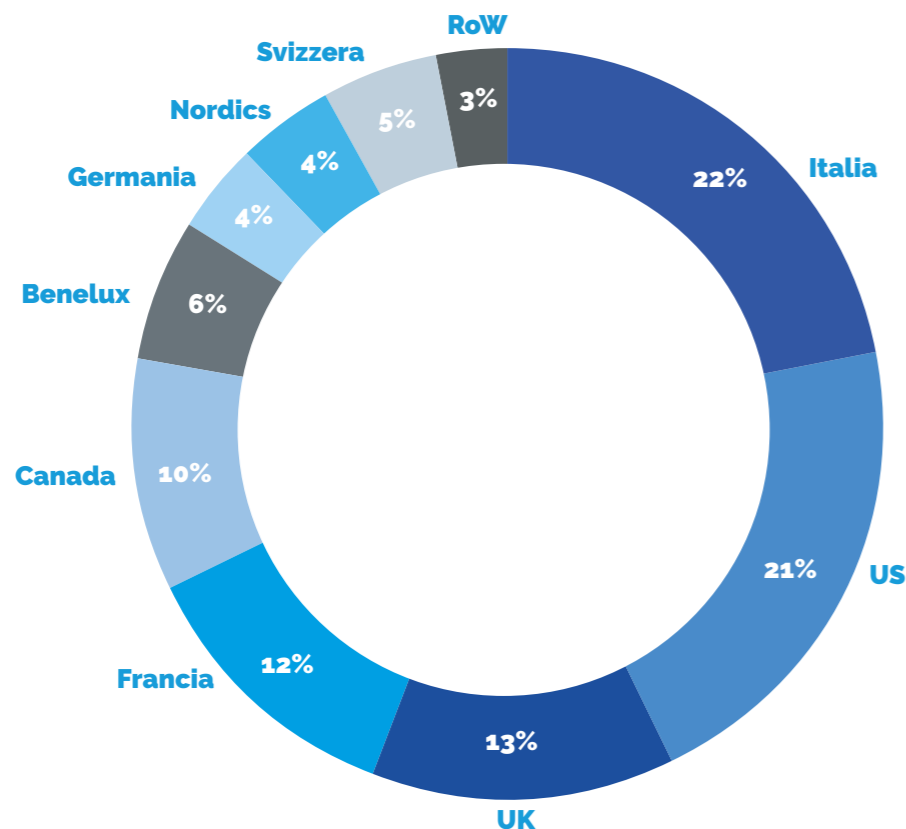
- miglioramento della qualità delle informazioni e delle analisi finanziarie condivise con il mercato in occasione della pubblicazione dei risultati periodici di Gruppo, massimizzando il livello di dettaglio delle informazioni pubblicate e l'interazione diretta con i partecipanti alle live video-conferenze trimestrali;
- ulteriore rafforzamento del dialogo con gli investitori istituzionali, attraverso la partecipazione del *top management a investment conference e roadshow* dedicati nelle principali piazze finanziarie internazionali;
- ampliamento e diversificazione della base azionaria, attraverso il coinvolgimento di nuovi investitori istituzionali, con particolare focus sul mercato nord-americano (Stati Uniti e Canada), storicamente caratterizzato da un forte interesse per il settore della filtrazione, in particolare in ambito medicale.

Nell'ambito di tale attività, nel corso del 2025 il *top management* del Gruppo ha incontrato complessivamente 121 investitori istituzionali, per un totale di 176 incontri, di cui 107 in formato *one-to-one* e 69 in *group meetings*.

Al fine di massimizzare l'efficacia comunicativa e promuovere una maggiore interazione con gli investitori, si è scelto di privilegiare gli incontri in presenza (148) rispetto alle 28 video-conferenze.

Dei 121 investitori incontrati, 53 erano nuovi potenziali investitori che non avevano precedentemente interagito con il management del Gruppo.

Gli incontri si sono svolti sia in occasione di *roadshow* dedicati nelle principali piazze finanziarie internazionali, sia nell'ambito di *investor conference* organizzate da primarie banche d'investimento, oltre che attraverso *site visit* presso gli impianti produttivi del Gruppo GVS.



In termini di distribuzione geografica, la provenienza degli investitori incontrati riflette pienamente l'obiettivo del Gruppo di massimizzare la copertura dei principali mercati finanziari internazionali e di attrarre capitali da diverse aree geografiche, come rappresentato nel grafico seguente. Si segnala in particolare il sensibile aumento, rispetto al 2024, degli investitori nord-americani (Stati Uniti e Canada), passati dal 12% al 31%.

Con riferimento alle tematiche di remunerazione, oltre al dialogo sviluppato nell'ambito dei diversi incontri con gli investitori, particolare attenzione è stata posta ai risultati delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti GVS tenutasi in data 8 maggio 2025 sulle materie relative alla remunerazione.

Alla luce dei risultati molto positivi dell'attività di engagement svolta nel 2024, che ha contribuito a un sensibile miglioramento degli esiti delle votazioni assembleari del 2025 sulle tematiche di remunerazione da parte degli investitori istituzionali, la Società ha proseguito il proprio dialogo diretto con i cinque principali investitori dissenzienti, individuati sulla base della percentuale di capitale rappresentato, con l'obiettivo di:

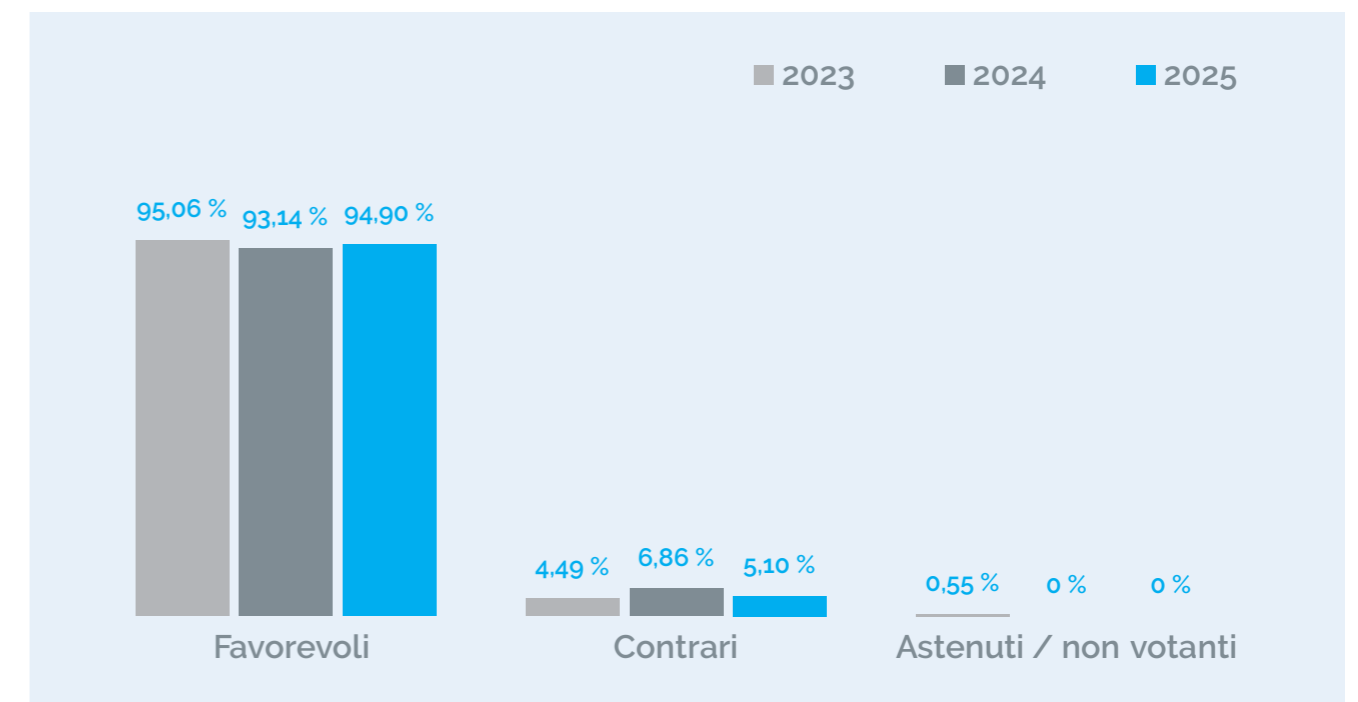
- comprendere le motivazioni sottostanti il voto contrario espresso in sede assembleare e approfondire le osservazioni relative alla Politica di Remunerazione 2025;
- raccogliere spunti di miglioramento utili alla predisposizione della Relazione 2026, in linea con le *best practice* di mercato, valutando ove possibile l'introduzione di eventuali correttivi richiesti da tali Azionisti.

I feedback raccolti nel corso di tali attività, unitamente ai risultati delle votazioni espresse dagli Azionisti, rappresentano elementi tenuti in attenta considerazione dal Gruppo nella definizione della Politica di Remunerazione 2026.

Esito delle valutazioni del triennio sulla Sezione I

Si riporta l'andamento degli esiti delle votazioni nell'ultimo triennio relativamente alla Relazione sulla Remunerazione (Sezione I).

I risultati di voto raggiunti segnalano l'efficacia della Politica di Remunerazione nel supportare la strategia aziendale e l'utilità di un dialogo costante e aperto con il mercato attestandosi, nell'ultimo triennio, ad un livello medio di voti favorevoli nell'intorno del 94%.



SEZIONE I - Politica in materia di Remunerazione 2026 degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione illustra la Politica di Remunerazione della Società in vigore sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

La Politica per l'anno 2026 è definita in sostanziale continuità con la Politica dell'anno precedente.

Con riferimento al mandato 2026-2028, l'Assemblea degli azionisti determinerà i compensi per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale. Il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026 - 2028 determinerà, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, i compensi per le figure di Presidente e Amministratore Delegato in conformità con le linee guida di Politica retributiva e con le strutture di *paymix* contenute nella presente Relazione, nonché i compensi previsti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

Alla luce delle raccomandazioni contenute nella lettera del Presidente del Comitato Italiano per la *Corporate Governance*, delle indicazioni di investitori e *Proxy Advisor*, nonché delle best practice di mercato, sono state apportate alcune novità alla presente Relazione, in ottica di maggior *disclosure* e chiarezza per tutti gli *stakeholder*.

(A) Novità 2026

Vengono di seguito descritti in maniera sintetica gli elementi di novità della presente Politica di Remunerazione, sia in termini contenutistici sia di informativa. Tali elementi rappresentano il frutto del lavoro di *benchmark* sulla Politica di Remunerazione svolto con il supporto di un *advisor* indipendente, tenendo anche conto dei *feedback* ricevuti dagli investitori, delle raccomandazioni dai *Proxy Advisors* e sempre assicurando la conformità alla normativa vigente:

- presentata la struttura del nuovo Piano di incentivazione variabile di lungo periodo "Piano Performance Share 2026-2028" che l'azienda intende sottoporre ad approvazione dell'Assemblea del 15 maggio 2026;
- esplicitate le indicazioni di revisione dei compensi approvate dal Consiglio di Amministrazione uscente su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni uscente sulla base degli esiti dei *benchmark* relativi ai compensi dell'AD, del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dei Comitati endoconsiliari e del Collegio Sindacale al fine di dare piena trasparenza agli investitori anche in vista del nuovo mandato triennale e garantire la *retention*, motivazione ed adeguata remunerazione dell'impegno sia del *top management* che degli organi di *governance*, nel rispetto delle prerogative proprie dell'Assemblea e del CdA;
- incrementato il peso degli obiettivi legati alla crescita del fatturato all'interno dei KPI individuali del piano STI 2026 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ruolo commerciale con l'obiettivo di incrementare il *pay-for-performance* in allineamento agli obiettivi strategici dell'azienda;
- inserito un obiettivo di marginalità all'interno dei KPI individuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ruolo commerciale per mantenere il focus sulla profittabilità;
- revisione generale in termini di struttura dei contenuti e relativa comunicazione, in coerenza con le migliori prassi di mercato in materia di *disclosure*, anche al fine di facilitare il reperimento delle informazioni fondamentali da parte degli utilizzatori professionali;
- progressivo ampliamento delle politiche del Gruppo GVS in favore dei dipendenti con particolare focus sulla flessibilità lavorativa e tutele di *welfare* attraverso l'introduzione di misure innovative di supporto alla genitorialità ed al *caregiving*, revisione dei sistemi premianti e nuovi strumenti per conciliare esigenze produttive, benessere mentale e organizzativo e coinvolgimento dei lavoratori.

(B) Collegamento tra strategia e remunerazione

GVS ritiene di primaria importanza disporre di una Politica di Remunerazione che sia collegata, da un lato, alla *performance* economico-finanziaria, dall'altro, al successo sostenibile. Per questo motivo la società si è dotata di piani di incentivazione di breve e di lungo termine collegati ad indicatori finanziari e non finanziari, rivolti ad indirizzare il *management* verso la creazione di valore nel tempo per gli Azionisti e tutti gli *stakeholder*.

In continuità con gli anni precedenti ed in allineamento alle migliori pratiche di mercato, inoltre, la Politica di Remunerazione promuove lo sviluppo sostenibile prevedendo anche obiettivi di natura non finanziaria connessi al Piano di Sostenibilità.

Schema rappresentativo del collegamento tra i pilastri strategici e i KPI contenuti nei piani di incentivazione variabile

Pillars Strategici	KPI Strategici inseriti come target nei piani di incentivazione	Piano STI 2026	Piano LTI 2026 - 2028
Crescita continua	• Crescita del Fatturato	✓	
Redditività	• EBITDA normalizzato e margine • Marginalità	✓	✓
Generazione di cassa	• Posizione Finanziaria Netta • <i>Free Cash Flow</i>	✓	✓
Creazione di Valore per gli azionisti	• <i>Total Shareholder Return</i>		✓
Equilibrio Finanziario	• <i>Trade Working Capital</i>	✓	
Efficienza Operativa	• Incidenza del costo del lavoro	✓	
Innovazione	• # brevetti depositati • % di fatturato da nuovi prodotti	✓	
Sostenibilità	• Salute e sicurezza • <i>Climate Change</i> - Riduzione emissioni • <i>Pay Transparency</i>	✓	✓
People e Governance	• Sviluppo delle Risorse Umane, <i>engagement</i> e organizzazione • <i>Governance e compliance</i>	✓	✓

(C) Sostenibilità

GVS crede fermamente nella creazione di valore aggiunto a lungo termine per la società, motivo per cui il Gruppo il Gruppo nel 2024 ha definito e approvato, con il coinvolgimento del Comitato Interfunzionale di Sostenibilità¹⁷, il Piano pluriennale di sostenibilità "Protecting your tomorrow".

Il Piano di Sostenibilità 2024-2026 pone le basi del percorso di sostenibilità di GVS definendo impegni e obiettivi significativi ma pragmatici che puntano a contribuire al benessere della società attraverso soluzioni innovative e a ridurre l'impatto delle attività su scala globale.

Il Piano prevede oltre 100 progetti, relativi a 46 obiettivi collegati ai 4 pilastri centrali della strategia di sostenibilità del Gruppo: *Protecting people*, *Protecting the planet*, *Protecting through innovation* e *Protecting our values*. Gli obiettivi definiti nell'ambito del Piano di Sostenibilità mirano da un lato a rafforzare la gestione e i presidi sui temi di sostenibilità più cruciali, dall'altro a creare le fondamenta per il raggiungimento degli ambiziosi traguardi futuri.

"Protecting your Tomorrow": GVS Sustainability Plan 2024-2026



L'impegno verso tali tematiche di sostenibilità si riflette anche nella Politica di Remunerazione in quanto i target ESG inclusi nei piani di incentivazione sia di breve che di lungo periodo sono allineati agli obiettivi del Piano di Sostenibilità.

Nello specifico, per il target ESG inserito nel Piano di incentivazione di Breve Termine (STI), GVS ha deciso di mantenere l'attenzione sul tema della salute e sicurezza, confermando l'obiettivo di miglioramento del tasso di infortuni sul luogo di lavoro (relativo a dipendenti e lavoratori somministrati) anche per il 2026.

La sicurezza sul lavoro rappresenta una condizione imprescindibile per lo svolgimento delle attività aziendali e la decisione conferma il forte impegno della Società nella promozione di una solida cultura in ambito salute e sicurezza volta a garantire un ambiente di lavoro sicuro per i lavoratori.

Anche all'interno del nuovo Piano di incentivazione variabile di medio-lungo periodo 2026-2028 il Gruppo ha deciso di introdurre un indicatore ESG legato ad uno degli obiettivi prioritari del Piano di Sostenibilità: la riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra (Scope 1 + Scope 2 *market-based*) rispetto al baseline 2024. Tale obiettivo conferma l'impegno del Gruppo a voler contribuire alla lotta contro il cambiamento climatico con impegni concreti e misurabili nel tempo.

Inoltre, all'interno degli obiettivi individuali del piano STI 2026 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati aggiunti specifici obiettivi in tema di *pay transparency*, cambiamenti climatici, *engagement* e sviluppo delle risorse umane, contenuti anche all'interno del Piano di Sostenibilità.

Il Piano di Sostenibilità di Gruppo è disponibile in versione integrale sul sito www.gvs.com e la rendicontazione relativa al raggiungimento degli obiettivi è riportata nella sezione "Rendicontazione consolidata di sostenibilità" della Relazione Finanziaria Annuale.

¹⁷ Comitato manageriale composto dall'AD e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che gestiscono le aree aziendali connesse ai temi ESG.

(D) Governance del processo di Remunerazione

Di seguito vengono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nella governance del processo di remunerazione, in coerenza con le previsioni normative e con il modello di governance del Gruppo GVS.

Assemblea

I compiti attribuiti all'Assemblea degli Azionisti, limitatamente al tema della remunerazione, sono:

- determinare, all'atto di nomina, il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- esprimersi con voto vincolante in merito all'approvazione della Prima Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, ai sensi dell'art. 123-ter TUF;
- esprimersi con voto consultivo in merito all'approvazione della Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di GVS in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 3 maggio 2023.

Il Consiglio di Amministrazione di GVS, che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025, è composto dai seguenti 9 membri:



Presidente Indipendente
Alessandro Nasi



Amministratore Delegato
Massimo Scagliarini



Consigliere
Grazia Valentini



Consigliere
Marco Scagliarini



Consigliere
Marco Pacini



Consigliere Indipendente
Pietro Cordova



Consigliere Indipendente
Simona Scarpaleggia



Consigliere Indipendente
Michela Schizzi



Consigliere Indipendente
Anna Tanganelli

Al Consiglio di Amministrazione è affidato il compito di definire e approvare, sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica di remunerazione e sui compensi, da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, congiuntamente al Comitato Nomine e Remunerazione, della corretta attuazione della Politica di Remunerazione.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione determina:

- la remunerazione del responsabile della funzione *Internal Audit*, su proposta dell'Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, l'Amministratore Delegato Massimo Scagliarini;
- la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica di Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 22 dello statuto.

Comitato Nomine e Remunerazione

In data 3 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione di GVS ha istituito il Comitato Nomine e Remunerazione per il mandato 2023-2025, composto da tre consiglieri non esecutivi e indipendenti ai sensi del Codice di *Corporate Governance*¹⁸:

Carica	Nome
Presidente	Simona Scarpaleggia
Consigliere	Pietro Cordova
Consigliere	Michela Schizzi

Tutti i consiglieri nominati possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive (Raccomandazione n. 26 del Codice).

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati, limitatamente al tema della remunerazione, i seguenti compiti:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- esprimere un parere al Consiglio di Amministrazione che delibera in merito alle deroghe. Le deroghe saranno inoltre sottoposte alla disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile.

Inoltre, il presidente del Comitato Nomine e Remunerazione:

- informa il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito alle proprie riunioni e riferisce con cadenza annuale in merito all'attività svolta;
- riferisce all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Nel corso dell'esercizio, alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione di GVS hanno di norma partecipato i componenti del Collegio Sindacale, il *Corporate HR Director*, il *Chief Financial Officer* e il *Group General Counsel* per gli argomenti di competenza.

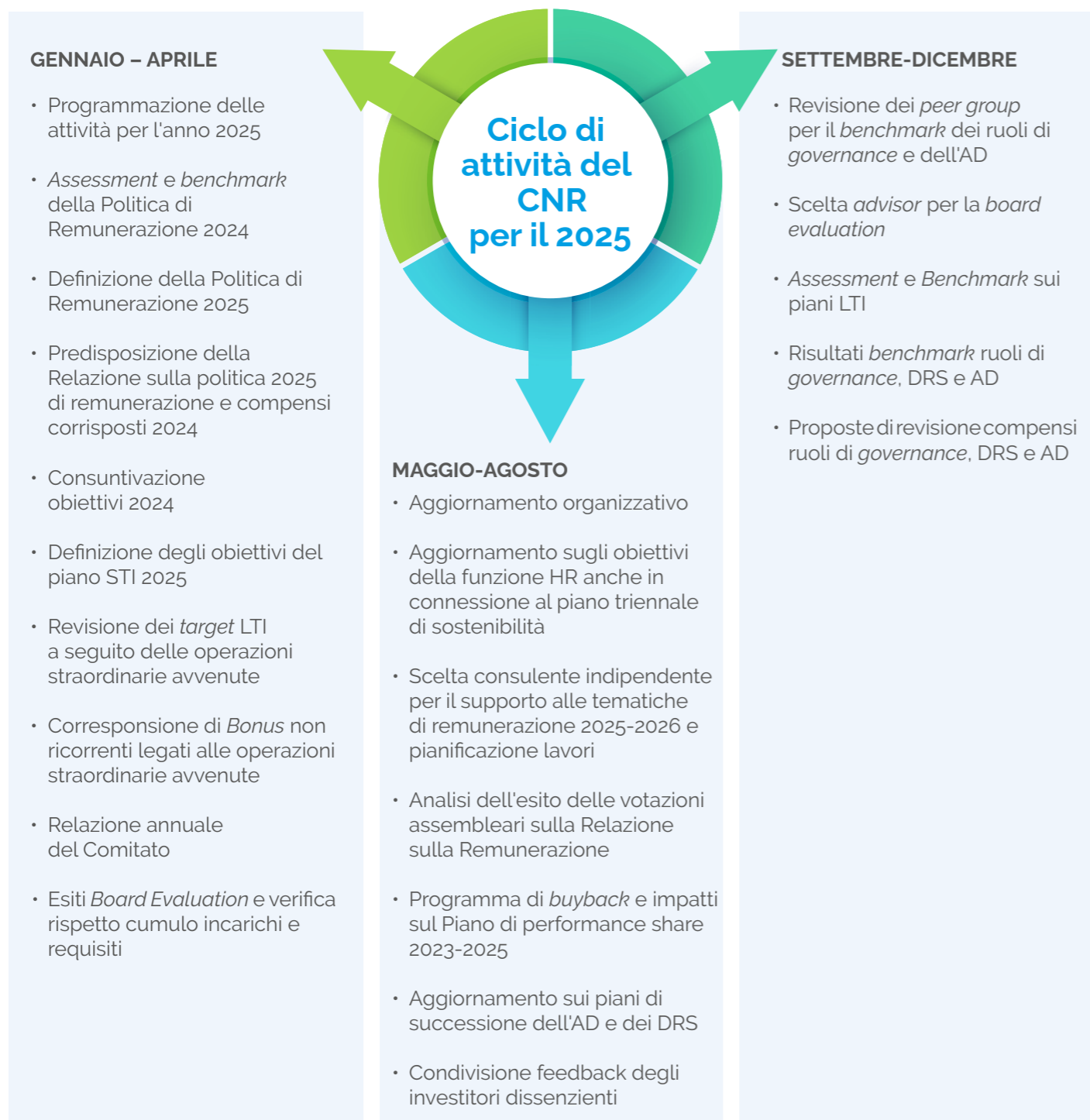
¹⁸ Il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, applicabile da parte degli emittenti a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020 e accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it).

Attività svolte dal Comitato

Per quanto riguarda il 2025, il Comitato Nomine e Remunerazione si è complessivamente riunito n. 11 volte, con una durata media degli incontri di 1 ora e 20 minuti. Alle riunioni del Comitato ha regolarmente partecipato almeno un sindaco effettivo, in particolare 3 degli 11 incontri del Comitato sono stati svolti in congiunta con il Collegio Sindacale.

Il ciclo di attività del Comitato con riferimento ai temi di Remunerazione affrontati nel corso dell'anno è stato in sintesi il seguente:

Sintesi del ciclo di attività annuali del Comitato in materia di Remunerazione



Per quanto attiene al 2026, il Comitato ha definito un proprio calendario di attività ed ha programmato 10 incontri, di cui 3 già svolti alla data di approvazione della presente relazione.

Le attività già svolte nel 2026 relative ai temi di Remunerazione sono le seguenti:

- definizione del calendario di attività annuale;
- *benchmark* retributivo per i DRS
- *assessment* della relazione sulla remunerazione e *benchmarking*;
- consuntivazione degli obiettivi del piano STI 2025
- consuntivazione degli obiettivi previsti dal piano LTI 2023-2025
- revisione del piano STI 2026 e dei relativi obiettivi
- revisione del nuovo piano LTI 2026-2028 e dei relativi obiettivi
- documento informativo del nuovo piano LTI 2026-2028 da sottoporre ad approvazione dell'Assemblea
- definizione della Politica di remunerazione 2026 e della relazione sui compensi corrisposti 2025
- condivisione della metodologia e dei risultati dell'analisi di *gender pay-gap*

Le attività programmate dal Comitato per il 2026 in relazione ai temi di remunerazione risultano:

- analisi dei risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti;
- indicazioni preliminari per la revisione della Politica di Remunerazione 2027;
- regolamento del *Long Term Incentive* 2026-2028
- individuazione beneficiari del piano LTI 2026-2028 e assegnazione azioni
- aggiornamento organizzativo
- analisi delle risultanze del voto assembleare
- piani di successione del CEO e dei DRS e aggiornamento *risk assessment*
- prime riflessioni su Politica di remunerazione 2027 e aggiornamento *benchmark* retributivi

Collegio Sindacale

Ai sensi dell'articolo 23 dello Statuto, alla data della presente Relazione il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 membri supplenti. Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente del 3 maggio 2023 per un periodo di 3 esercizi, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

Carica	Nome
Presidente	Maria Federica Izzo
Sindaco effettivo	Francesca Sandrolini
Sindaco effettivo	Giuseppe Farchione

La predisposizione, l'approvazione e l'eventuale revisione della Politica di Remunerazione coinvolgono il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea ordinaria e il Comitato Nomine e Remunerazione.

Nel corso del 2025 il Collegio si è riunito 32 volte oltre ad aver partecipato, in maniera collegiale o rappresentativa, agli incontri dei Comitati e del Consiglio.

Gestione dei conflitti di interesse

La Società ha adeguato la propria procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate ("Procedura OPC") in data 23 giugno 2021. Alla data della presente Relazione la stessa Procedura OPC ne esenta l'applicazione (i) alle deliberazioni assembleari relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione di GVS, (ii) alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea e (iii) alle deliberazioni assembleari relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale di GVS.

Inoltre, la Procedura OPC non trova applicazione, fermi gli obblighi di informativa contabile periodica, nei seguenti casi di cui all'articolo 6, comma 6.2 della Procedura OPC:

- a) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea di GVS ed alle relative operazioni esecutive; e
- b) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli Amministratori di GVS investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che: (i) GVS abbia adottato una Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea; (ii) nella definizione della Politica di Remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; e (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

(E) Principi generali della Politica di Remunerazione 2026

La Politica di Remunerazione è stata disegnata con l'intento di perseguire le costanti esigenze di:

- a) assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze; assicurare che le retribuzioni corrisposte siano in linea col posizionamento di mercato e perseguire la logica di *equal pay for equivalent work*;
- b) premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance*, legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale e a obiettivi non finanziari nonché la loro sostenibilità nel tempo;
- c) attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business* del Gruppo GVS¹⁹, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*;
- d) allineare gli interessi dell'Azienda e del *management* con quelli degli Azionisti; e
- e) promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

¹⁹ Congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

La Politica di Remunerazione è composta dalle seguenti componenti:

Componente fissa	Include tutti i compensi fissi annuali, è definita sulla base del peso del ruolo e delle responsabilità all'interno della società ed in allineamento rispetto ai <i>benchmark</i> di mercato.
Componente variabile	Articolata in una componente di breve termine (Piano STI Amministratori e Piano STI DRS) e una componente di medio-lungo termine (Piano di <i>Performance Shares</i> 2026-2028), è costruita per remunerare i risultati e focalizzare le azioni del <i>management</i> verso il raggiungimento di risultati specifici allineati alla strategia della Società. Le componenti variabili sono legate ai risultati prevedendo soglie minime e <i>cap</i> massimi in modo da ridurre o azzerare il proprio valore laddove i <i>target</i> non dovessero essere raggiunti e remunerare le <i>over performance</i> . Si vedano a riguardo i paragrafi I e J.
Altre forme di remunerazione	<i>Welcome bonus</i> , <i>Retention payments</i> o <i>bonus</i> non ricorrenti legati a progetti o risultati non già ricompresi nelle altre forme variabili, al fine di attrarre, trattenere o motivare figure chiave e incentivare all'ingresso in azienda quindi eventualmente anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro. Si veda a riguardo il paragrafo K.

Le componenti fissa e variabile della retribuzione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di GVS, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, in linea con l'obiettivo di promuovere una creazione di valore di lungo periodo per tutti gli Azionisti e una crescita sostenibile premiando nel contempo l'impegno per l'ottenimento dei risultati anno su anno.

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente Relazione, è definita con durata annuale e resterà in vigore (salvo modifiche) sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

(F) Linee guida per la generalità dei dipendenti

La Politica di Remunerazione per la generalità dei dipendenti è definita con l'obiettivo di attrarre, motivare, premiare e trattenere i migliori talenti sia tecnici che manageriali e viene valutata sulla base di specifici criteri che considerano in particolare: il confronto con il mercato esterno, l'equità interna dell'Azienda, le caratteristiche del ruolo e delle responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone e la loro *performance* e motivazione.

Questa particolare attenzione si riflette in alcuni elementi caratteristici della Politica di Remunerazione per la generalità dei dipendenti di GVS SpA:

- a) la presenza di forme di incentivazione collettive, quali premi di produzione, per legare la remunerazione di tutti i dipendenti alla *performance* aziendale;
- b) la presenza di forme di incentivazione individuale in virtù delle quali i dipendenti sono considerati *eligible* ad un bonus annuale stabilito sulla base di obiettivi condivisi con i responsabili di funzione e che consentono un dialogo e *feedback* costante sulle *performance* attese e sull'avanzamento delle attività pianificate. A tal proposito, nel corso del 2024 è stata progressivamente ampliata la popolazione *eligible*;
- c) una politica di *welfare* variegata che prevede per esempio anche la possibilità di conversione dei premi di produzione in crediti *welfare* con un contributo aggiuntivo dell'Azienda pari al 10%;

d) la presenza di contratti integrativi aziendali di secondo livello, che riconoscono condizioni complessivamente superiori rispetto alle previsioni dei CCNL di riferimento;

e) la possibilità di lavoro da remoto (*smart working*) e la flessibilità oraria in ingresso e uscita per supportare i dipendenti nella migliore organizzazione del proprio *work-life balance*.

GVS nel corso del 2026 ha inoltre introdotto molteplici misure a supporto dei propri dipendenti con particolare focus sulla flessibilità lavorativa e tutele di *welfare* attraverso l'introduzione di misure innovative di supporto alla genitorialità ed ai *caregiving*, revisione dei sistemi premianti e nuovi strumenti per conciliare esigenze produttive, benessere mentale e organizzativo e coinvolgimento dei lavoratori.

In particolare, in Italia è stato firmato un nuovo accordo integrativo aziendale che prevede tra altre in particolare:

- Supporti alla genitorialità e alla maternità attraverso l'erogazione di un sostegno economico per le mamme che rientrano al lavoro, per ciascun figlio fino ai 3 anni di vita oltre che flessibilità di orario, revisione dei turni, orario ridotto e maggiore possibilità di lavoro da remoto per supportare il rientro in ufficio al termine del periodo di maternità oltre che giorni aggiuntivi per i neopapà;

- supporto alla salute psicofisica dei lavoratori attraverso la concessione di permessi aggiuntivi per visite specialistiche e analisi cliniche, per lutto e per esigenze di salute all'interno del nucleo familiare. È stato inoltre introdotta la possibilità di ricevere supporto psicologico in azienda e prevista la presenza di assistenti sociali per supportare tematiche organizzative ed economiche anche di carattere personale

- premi di risultato legati a indicatori di *performance* aziendale con una più ampia opportunità economica soprattutto per i livelli contrattuali più bassi

La retribuzione complessiva della generalità dei dipendenti include inoltre diversi *benefit*, tra cui l'assicurazione sanitaria e l'iscrizione ad enti bilaterali non obbligatori che garantiscono contributi su vari ambiti (contributo asilo, scuole, libri, nascita figlio, etc.).

La politica attuata in GVS SpA segue le linee guida applicate anche a livello internazionale, con possibili variazioni a seconda della politica locale e delle esigenze e condizioni di lavoro e sociali del Paese di riferimento.

GVS è infatti un gruppo globale operante in paesi differenti in termini di esigenze e legislazioni e per questo anche le politiche a supporto dei dipendenti sono differenti in ciascun paese in cui la società opera.

Tali politiche possono comprendere a titolo esemplificativo: Piani *healthcare*, assicurazioni sanitarie in caso di disabilità e assicurazioni vita, agevolazioni in temi di sicurezza sociale, permessi aggiuntivi a sostegno della genitorialità, della maternità e delle esigenze personali, agevolazioni e sostegno ai costi per studenti-lavoratori, programmi di supporto psicologico offerti gratuitamente ai dipendenti, piani e buoni *welfare* spendibili per viaggi, spesa, cibo, sostegni parentali, ecc..., trasporto aziendale da e verso al sede di lavoro, presenza di infermieri e dottori all'interno dei siti produttivi.

Nel corso del 2026 la società si è inoltre dotata a livello globale di nuove *policy* quali quella di *Salary review*, di *Talent Acquisition* e di *International mobility* con l'obiettivo di rendere sempre più chiari e trasparenti i processi interni, strutturare le opportunità di sviluppo anche attraverso la possibilità di crescita internazionale dei colleghi di talento e focalizzare specifici impegni anche in ambito *diversity, equity & inclusion* attraverso la definizione di processi strutturati.

(G) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica

In sede di definizione della Politica di Remunerazione, la Società si è avvalsa dell'esperto indipendente Willis Towers Watson per la realizzazione dell'analisi comparatistica di mercato in merito alla retribuzione corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione, agli organi di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Società si è inoltre avvalsa del supporto di detto esperto indipendente nella revisione del sistema di incentivazione.

(H) Società scelte come riferimento per la definizione della Politica Retributiva

La Società monitora regolarmente le principali prassi di mercato, anche tramite l'esecuzione di analisi retributive di *benchmarking*, svolte dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson, al fine di verificare la competitività dell'offerta remunerativa.

In particolare, per l'identificazione dei *peer group* sono state selezionate società con dimensioni comparabili a quelle di GVS in termini di:

- fatturato,
- *total assets*,
- numero dipendenti,
- *market cap*.

I settori di appartenenza sono in prevalenza di società industriali, spesso BTB, escludendo aziende del settore finanziario e dei servizi.

Sono inoltre state considerate ulteriori caratteristiche quali:

- il grado di internazionalizzazione (Ricavi *extra* europei) e
- l'Assetto proprietario (Azionisti *insider*).

L'obiettivo nella definizione del *peer group* è stato quello di garantire la massima robustezza e credibilità del confronto, assicurando al contempo continuità con le analisi condotte in passato e un adeguato livello di rappresentatività rispetto al contesto competitivo in cui la Società opera.

In particolare, tre principi guida hanno orientato il processo di selezione: a) la volontà di mantenere una linea di continuità con le soluzioni di *peer group* precedentemente adottate; b) focus sul mercato europeo al fine di preservare l'omogeneità e la comparabilità con le prassi europee; c) l'integrazione del *peer group* con ulteriori società italiane, selezionate sulla base di criteri qualitativi e quantitativi ben definiti.

Questi tre elementi, combinati tra loro, hanno permesso di costruire e mantenere un *peer group* solido, bilanciato e coerente con le esigenze di *benchmarking* della Società.

Ai fini delle analisi di mercato svolte sono stati identificati i seguenti *peer group*:

Per il Presidente, è stato utilizzato un *peer group* comparabile anche in termini di struttura di *governance* costituito da società in cui è presente un presidente non esecutivo. Il *peer group* selezionato risulta paragonabile a GVS in termini dimensionali (fatturato, *total assets*, numero dipendenti, *market cap*).

Società di riferimento "peer group" per il ruolo di Presidente

Avio	Marr	Webuild	Industrie de Nora
B.F.	OVS	Wiiit	Zignago Vetro
Garofalo HC	Safilo Group		

Per l'Amministratore Delegato della Società è stato utilizzato un *peer group* paragonabile a GVS selezionato secondo i criteri di *industry*, dimensioni, grado di internazionalizzazione, complessità di business, ubicazione, e assetto proprietario.

Per la composizione del *peer group* sono state prese in considerazione esclusivamente società quotate, che aderiscono al Codice italiano di *corporate governance* e che rispettano i criteri di selezione identificati in precedenza.

Il *peer group* è stato mantenuto in parte invariato rispetto alla Politica precedente, includendo le società già presenti nella precedente composizione, così da assicurare coerenza storica e uniformità nelle analisi di *benchmarking*.

La composizione del *peer group* è stata integrata con quattro nuove società italiane, selezionate in base ai criteri definiti, in sostituzione di tre società escluse a seguito di *delisting* avvenuti nel 2024 o uscite dal mercato regolamentato di acquisizione (Piovan, SAES Getter, Salcef).

Società di riferimento "peer group" per l'AD

Biesse	De'Longhi	Intercos	Technoprobe
Carel Industries	El. En.	LU-VE	Zignago Vetro
Comer Industries	Elica	Pharma Nutra	
Datalogic	Industrie De Nora	Piaggio	

Per gli Amministratori non Esecutivi e per il Collegio Sindacale nel corso della consueta verifica di adeguatezza del *peer group* retributivo di riferimento rispetto a quello utilizzato all'interno della Relazione Remunerazione 2024, si è ritenuto opportuno procedere a una revisione dello stesso per eliminare le società oggetto di *delisting* nel corso del 2024 (Saes Getters, Salcef e Tod's) o uscite dal mercato regolamentato a seguito di acquisizione (Piovan).

Tali società sono state quindi sostituite con ulteriori risultate idonee a essere incluse nel *panel* per mantenere lo stesso numero di società utilizzato in precedenza e ritenute paragonabile a GVS in termini dimensionali, grado di internazionalizzazione e assetto proprietario:

Società di riferimento "peer group" per gli Amministratori non Esecutivi e per il Collegio Sindacale

Antares	Datalogic	Intercos	Technogym
Biesse	De Longhi	Marr	WIIT
B.F.	El.En.	Pharma Nutra	Zignago Vetro
Carel Industries	Garofalo Health Care	Piaggio	
Cementir	Industrie De Nora	Sol	

Per la revisione della retribuzione dei DRS è stata utilizzata la metodologia "Global Grading System (GGS)" certificata a livello internazionale dalla società Willis Towers Watson. Sono stati usati come riferimenti di mercato i valori contenuti nella Indagine retributiva "2025 General Industry Total Rewards Survey - Italy" di Willis Towers Watson che comprende un panel di circa 400 aziende del settore industriale.

(I) Il Piano di incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2026

Il piano di incentivazione di breve termine, *Short Term Incentive* (il "Piano STI 2025"), rivolto all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevede il diritto a ricevere un incentivo su base annua, il cui importo è commisurato al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance* (sia di gruppo che individuali), di natura finanziaria ed economica oltre a obiettivi non finanziari, quali ad esempio quelli connessi ai temi ESG, alla crescita, alla *performance* commerciale, all'innovazione e alla efficienza operativa.

Il Piano STI 2026, in continuità con quello dello scorso anno, è definito sulla base delle evidenze emerse da una specifica attività di *benchmark* esterno svolta dalla società indipendente Willis Towers Watson relativamente alle prassi adottate nel mercato italiano ed estero di settore.

Gli obiettivi nel Piano STI 2026 risultano sostanzialmente in linea con quelli del 2025 e sono stati identificati in allineamento con le priorità strategiche di lavoro della Società, con un forte *focus* sulla crescita del fatturato, la generazione di cassa e sulla redditività.

Il peso di questi obiettivi è specificato nella tabella che segue ed è differente per l'AD, i DRS con responsabilità su funzioni di staff (CFO, COO, *Group HR & Organization Director*, *Group General Counsel*, *VP Science & Development*) e i DRS con responsabilità commerciale (i VP delle divisioni commerciali di *business*).

Schema di sintesi degli obiettivi previsti nel Piano STI 2026 e dei loro pesi.

		AD	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
			DRS Funzioni Staff	DRS Commerciali
A	Obiettivo Performance di GRUPPO	90%	60%	30%
	- Indicatore 1: EBITDA adj	45%	30%	20%
	- Indicatore 2: Free Cash Flow	45%	30%	10%
B	Obiettivo ESG di GRUPPO	10%	10%	10%
	- Indicatore 1: Salute e Sicurezza	10%	10%	10%
C	Obiettivo Performance INDIVIDUALE	-	30%	60%
	Indicatore 1:	-	Obiettivi Individuali Specifici e Misurabili	45% Fatturato
	Indicatore 2:	-		10% Margine
	Indicatore 3:	-		5% Trade Working Capital
Peso totale		100%	100%	100%

A L'obiettivo di *Performance di Gruppo* è relativo al raggiungimento di due *target* di *performance* legati agli indicatori economico finanziari:

- **EBITDA Adjusted (Organico)**: che indica l'EBITDA del periodo calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti, in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società, netto da eventuali operazioni di M&A concluse in corso d'anno e non rientranti nel *budget* approvato della Società;
- **Free Cash Flow**: che indica la capacità della Società di generare cassa dalla gestione operativa al netto degli oneri finanziari netti (non inclusivi di tutte le differenze cambio), delle tasse e degli investimenti in immobilizzazioni materiali e immateriali e diritti di uso (rinnovo degli affitti) contabilizzati di competenza del periodo

Ogni obiettivo è indipendente e ciascuno concorre alla determinazione del premio in funzione del proprio peso relativo.

Il raggiungimento di tali indicatori determina l'effettiva percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata per interpolazione lineare con un *cap* al 110% per l'AD ed al 150% per i DRS.

La seguente tabella illustra la curva di incentivazione:

	% Raggiungimento target EBITDA Adj	Payout bonus DRS	Payout bonus AD
	< 94% del bgt	0%	0%
Soglia	Budget - 6%	50%	50%
Target	100% budget	100%	100%
Massimo	Budget + 5%	150%	110%

	% Raggiungimento target FCF	Payout bonus DRS	Payout bonus AD
	< 85% del bgt	0%	0%
Soglia	Budget - 15%	50%	50%
Target	100% budget	100%	100%
Massimo	budget + 15%	150%	110%

B **L'obiettivo ESG di Gruppo:** a testimonianza del costante impegno della Società in questa direzione è previsto un obiettivo comune a tutto il Gruppo connesso agli obiettivi del Piano di Sostenibilità.

In particolare, è previsto un *target* di riduzione dell'indice di infortuni sul luogo di lavoro (relativo a dipendenti e lavoratori in somministrazione) rispetto alla media del triennio precedente come presentato all'interno della Relazione sulla Gestione e calcolato come:

$$n. \text{ totale infortuni (gravi e non gravi) } / \text{ ore lavorate } * 1.000.000$$

La sicurezza sul lavoro è una condizione necessaria e imprescindibile nello svolgimento di tutte le attività aziendali ed è un pilastro centrale nelle priorità di Gruppo.

In virtù della crescita del *footprint* avvenuta negli ultimi anni e dell'andamento degli indici infortunistici, è stato identificato come prioritario continuare a consolidare la cultura della sicurezza e la diffusione di programmi di prevenzione presso tutte le società del Gruppo.

Il peso dell'obiettivo è pari al 10% ed è uguale sia per l'Amministratore Delegato che per i DRS.

	% Raggiungimento Indice infortuni	Payout bonus DRS	Payout bonus AD
	> 11% del target	0%	0%
Soglia	Target + 11%	50%	50%
Target	- 10% rispetto alla media del triennio precedente ²⁰	100%	100%
Massimo	target - 11%	150%	110%

L'obiettivo target è stato calcolato prevedendo un 10% di miglioramento rispetto al triennio dell'anno precedente, confermando un forte impegno nel continuare a rafforzare il presidio e la gestione del tema, condizione necessaria e imprescindibile nello svolgimento di tutte le attività aziendali, con particolare attenzione alle recenti acquisizioni.

²⁰ Calcolata considerando i dati storici disponibili delle società neoacquisite tra il 2024 e l'inizio 2025.

I valori di soglia e di over *performance* sono pari ad una variazione di +/- 11% del valore target.

L'obiettivo ESG è indipendente e concorre alla determinazione del premio in funzione del proprio peso relativo. Il raggiungimento di tale indicatore determina l'effettiva percentuale di raggiungimento dell'obiettivo calcolata per interpolazione lineare con un *cap* al 110% per l'AD e al 150% per i DRS.

C **Gli obiettivi di performance individuale** hanno un peso del 30% per i DRS con responsabilità sulle funzioni di staff e del 60% per i DRS con responsabilità commerciale, mentre non sono previsti obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato

Per i DRS con responsabilità commerciale gli obiettivi individuali sono definiti in maniera omogenea ed in particolare riguardano:

- Fatturato della divisione, con peso del 45%;
- Margine della divisione, con peso del 10%;
- Trade Working Capital in %, con peso del 5%.

Per i DRS con responsabilità sulle funzioni di staff, gli obiettivi individuali sono sia di natura progettuale che economica finanziaria ed in particolare riguardano:

- Trade Working Capital;
- Fatturato totale;
- EBITDA %;
- Incidenza del costo del lavoro;
- Sviluppo prodotto e l'innovazione (numero brevetti depositati, fatturato da nuovi prodotti etc.);
- Completamento di progetti strategici specifici della propria funzione di appartenenza (*focus* su *governance, compliance, sviluppo organizzativo e delle risorse umane* etc.);
- Obiettivi ESG in linea con il Piano di Sostenibilità della società, in particolare con *focus* sugli obiettivi di *Pay equity* e di *Climate Change*.

Sintesi degli obiettivi di performance individuale previsti dal Piano STI 2026 per i DRS

VP Funzioni Staff							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
COO	15%	Fatturato totale	10%	Trade Working Capital	5%	Riduzione Emissioni come da piano ESG	30%
CFO	15%	EBITDA %	10%	Trade Working Capital	5%	Riduzione Emissioni come da piano ESG	30%
VP Science & Development	15%	Sviluppo Prodotto - Rispetto dei tempi nel completamento progetti	10%	Sviluppo Prodotto - Nuovi brevetti	5%	Riduzione Emissioni come da piano ESG	30%
HR & Organization Director	15%	Incidenza costo del lavoro indiretto	10%	Incidenza costo del lavoro diretto	5%	Organizzazione e gestione delle risorse umane	30%
Group General Counsel	15%	Governance	10%	Legal	5%	Compliance	30%

VP Commerciali							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
VP MedTech	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	Trade Working Capital	60%
VP Transfusion Medicine	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	Trade Working Capital	60%
VP Energy & Mobility	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	Trade Working Capital	60%
VP Safety	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	Trade Working Capital	60%

Ogni DRS ha obiettivi individuali definiti in modo specifico e misurabile.

Ogni obiettivo è indipendente e ciascuno concorre alla determinazione del premio in funzione del proprio peso relativo.

Il raggiungimento di tali indicatori determina l'effettiva percentuale di raggiungimento dell'obiettivo calcolata per interpolazione lineare relativamente ai *target* numerici o in relazione all'obiettivo grado di raggiungimento per i *target* di natura progettuale (con una scala 0% - 50% - 100% - 150%).

Sintesi complessiva degli obiettivi previsti dal Piano STI 2026 con dettaglio dei pesi e dei valori di performance attesi

Obiettivo	% Raggiungimento			Peso dell'obiettivo		
	SOGLIA	TARGET	OVER PERFORMANCE	AD	DRS Funzioni Staff	DRS Divisioni Commerciali
EBITDA Adjusted	budget -6%	100% del budget	budget +5%	45%	30%	20%
Free Cash Flow	budget -15%	100% del budget	budget +15%	45%	30%	10%
ESG	target +11%	-10% vs media triennio	target -11%	10%	10%	10%
PESO TOTALE OBIETTIVI DI GRUPPO				100%	70%	40%
Fatturato della divisione	Definiti per ciascuna divisione di <i>Business</i> in relazione con gli obiettivi di <i>budget</i> approvati dalla società					45%
Margine della divisione						10%
Trade Working Capital	budget -8%	100% del budget	budget +8%		x	5%
Fatturato Totale	100% del budget	budget +2,5%	target +5%		x	
EBITDA %	Risultato 2025	budget	budget +2%		x	
Sviluppo nuovi brevetti	# brevetti depositati				x	
Fatturato generato da nuovi prodotti	Rispetto dei tempi di <i>budget</i> per progetti <i>top priority</i>				x	
Incidenza del costo del Lavoro su fatturato	Rispetto delle incidenze previste dal <i>budget</i>				x	
Obiettivi progettuali ambito sviluppo e organizzazione	Completamento dei progetti nel rispetto di tempi e costi				x	
Obiettivi progettuali ambito Legal, Compliance e Governance	Completamento dei progetti nel rispetto di tempi e costi				x	
ESG - Climate Change	Completamento dei progetti nel rispetto di tempi e costi				x	
PESO TOTALE OBIETTIVI INDIVIDUALI:					30%	60%
PESO TOTALE				100%	100%	100%

(J) Il Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2026-2028

Si fa presente che la Società intende sottoporre all'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2026 l'approvazione del nuovo piano di incentivazione variabile di medio - lungo termine denominato "Piano LTI di Performance Shares 2026-2028" (il "Piano di Performance Shares 2026-2028" o anche il "Piano"), finalizzato a incentivare e trattenere le risorse chiave del Gruppo.

In data 26 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, il Documento Informativo relativo al Piano stesso i cui valori sono presentati all'interno di questa Politica per la remunerazione, pubblicato nel sito internet della Società alla sezione Governance (<https://www.gvs.com/it/governance/assemblea-degli-Azionisti>).

I beneficiari del Piano verranno individuati, a valle dell'approvazione da parte dell'Assemblea, dal Consiglio di Amministrazione (che stabilirà altresì il numero di azioni target potenziali riservate a ciascuno). Fra tali beneficiari potranno rientrare l'Amministratore Delegato della Società, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e selezionate figure manageriali, individuate anche in più volte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, successivamente alla delibera dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di proporre, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ulteriori Beneficiari in caso di modifiche della struttura organizzativa del Gruppo o di assunzione di nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategiche o figure manageriali nell'arco di Piano, fermo restando il numero massimo di azioni attribuibili ai Beneficiari.

Il Piano di *Performance Shares* 2026-2028 prevede l'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos* a ricevere, al termine di un periodo di *vesting* fissato al 31 dicembre 2028, fino a un massimo di complessive 1.600.000 azioni ordinarie della Società (estendibile fino ad un massimo di 2.400.000 azioni nel caso di inclusione di ulteriori Beneficiari), in costanza di rapporto con le società del Gruppo e in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* a livello consolidato.

A seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione stabilirà il numero di azioni *target* da assegnare, distinto per categorie di Beneficiari tra loro omogenee (quanto a strategicità del ruolo ricoperto, responsabilità del Beneficiario, grado di esposizione al mercato, impatto della rispettiva attività a beneficio di tutto il Gruppo e livelli retributivi) entro i *range* percentuali, in termini di rapporto con la remunerazione fissa, indicati nella presente Politica di Remunerazione.

I *KPI* definiti nel Piano sono i seguenti:

- *EBITDA margin Adjusted*²¹ (con peso del 30% nella determinazione del numero di azioni complessivamente assegnabili);
- Posizione Finanziaria Netta (PFN) di fine periodo²² (con peso del 30%);
- *Total Shareholder Return* (TSR) relativo rispetto all'andamento dell'indice FTSE Italia Mid Cap (con peso del 20%);
- *Indicatore ESG* legato alla riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra (con peso del 20%). L'indicatore viene misurato come riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra Scope 1 + Scope 2 *market-based* rispetto alla *baseline* 2024. (misurate in tonnellate di CO2 equivalente).

²¹ Rapporto tra *EBITDA adjusted* e Fatturato *adjusted*, calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società; e (ii) il Fatturato *adjusted* calcolato in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

²² Posizione Finanziaria Netta così come determinata secondo le indicazioni della Comunicazione CONSOB del 28 luglio 2006 in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

Il *target* di ciascun *KPI* economico finanziario saranno definiti in linea con il Piano 2026-2028 in corso di definizione.

Gli obiettivi - da raggiungersi da parte della Società a livello consolidato alla fine del periodo di *vesting* - saranno valutati in maniera indipendente. L'Attribuzione delle azioni a ciascun Beneficiario del Piano è subordinata al raggiungimento da parte della Società di almeno uno degli obiettivi di *performance*.

I *target* sottesi agli obiettivi di *performance* oggetto del Piano sono strettamente interconnessi a quelli del piano industriale 2026-2028, la cui approvazione da parte del CdA è prevista nel corso del 2026.

Fermi dunque i c.d. *KPI* di cui sopra, gli specifici *target* numerici associati a ciascun obiettivo di *performance* ed i relativi valori di soglia e *overperformance* saranno definiti in coerenza con le *guidance* che verranno fornite agli investitori.

Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2026-2028 con dettaglio dei pesi

KPI	Peso
o EBITDA % (media del risultato cumulato 3 anni)	30%
o PFN (Fine periodo)	30%
o TSR relativo	20%
o Riduzioni emissioni	20%

Il Consiglio di Amministrazione definirà il numero di azioni da attribuire a ciascun Beneficiario, ridotto o maggiorato secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi, fermo restando che, in ogni caso, quale che sia il livello di c.d. *over performance* eventualmente conseguito, il numero complessivo di azioni attribuite a ciascun Beneficiario non può superare il 150% del suo numero *target* di azioni.

Le azioni a servizio del Piano di *Performance Shares* 2026-2028 saranno rivenienti in parte da azioni proprie detenute di volta in volta in portafoglio dalla Società, in parte da uno o più aumenti gratuiti del capitale ai sensi dell'art. 2349, primo comma, c.c..

Il Piano di *Performance Shares* 2026-2028 prevede che le azioni attribuite a ciascun Beneficiario siano sottoposte a un vincolo di indisponibilità dalla data di effettiva consegna delle stesse. In particolare, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, l'Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche avranno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di azioni pari al 50% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza di 24 mesi dalla data di Attribuzione, al netto delle azioni cedibili per il pagamento degli oneri di legge applicabili.

Quanto alle sorti dei diritti connessi al Piano in caso di cessazione del rapporto di lavoro in essere con il Beneficiario, il Piano di *Performance Shares* 2026-2028 prevede, in linea generale, la perdita di ogni diritto in caso di cessazione del rapporto prima dell'Attribuzione delle azioni, salvo che per alcune ipotesi di c.d. "*good leaver*", in cui è previsto il mantenimento dei diritti in misura riproporzionata *pro rata temporis*, come più diffusamente indicato nel documento informativo (pubblicato nel sito internet della Società alla sezione "Governance" <https://www.gvs.com/it/governance/assemblea-degli-Azionisti/>), cui si fa rinvio.

(K) Altre forme di remunerazione non ricorrenti

Al fine di attrarre, trattenere o motivare figure chiave, può essere fatto ricorso a strumenti specifici, tra cui, a titolo esemplificativo:

- *Welcome bonus*, che possono essere riconosciuti in fase di instaurazione del rapporto ed una volta soltanto per ciascun soggetto, in quanto funzionali ad incentivare l'instaurazione del rapporto ed eventualmente anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro. La relativa erogazione può eventualmente essere subordinata alla permanenza in servizio per un periodo determinato ed essere differita nel tempo rispetto alla data di ingresso in azienda;
- *Retention payments*, collegati alla stabilità del rapporto nel tempo (ossia importi che maturano subordinatamente alla permanenza in servizio sino al termine di un determinato periodo o alla conclusione di un qualche progetto od operazione) o patti di stabilità (ossia impegni del manager a non recedere dal rapporto, a fronte di un corrispettivo e con eventuali penali in caso di recesso). Piani di stabilità possono essere definiti anche in connessione alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro al fine di attrarre i nuovi candidati;
- *Bonus* non ricorrenti, aggiuntivi rispetto a quanto derivante dai piani STI e LTI, in relazione a operazioni e/o progetti aventi rilevanza strategica e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sull'attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta nei citati ordinari sistemi di remunerazione variabile. La misura di tali eventuali erogazioni è collegata alla remunerazione fissa del beneficiario ed è determinata tenendo conto degli importi di remunerazione variabile già riconosciuti a quest'ultimo nell'ambito degli ordinari sistemi di incentivazione.

Tali componenti aggiuntive della remunerazione possono essere corrisposte dalla Società, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale (per quanto di competenza e attivando i presidi di *governance* previsti dalla procedura OPC ove necessario), in merito all'adeguatezza del processo adottato, a fronte di casistiche eccezionali e non ricorrenti quali ad esempio:

- necessità di *retention* di figure chiave per il *business*;
- necessità di *attraction* di personale qualificato anche in relazione alla perdita remunerazione o incentivi non ancora erogati dal precedente datore di lavoro;
- realizzazione di progetti straordinari come a titolo esemplificativo riorganizzazioni aziendali, progetti di trasformazione o implementazione di nuove tecnologie o processi core con effetti tangibili su crescita, efficienza o posizionamento competitivo;
- finalizzazione di operazioni straordinarie strategiche, quali ad esempio operazioni di acquisizione, cessione o fusione accordi o *partnership* internazionali.

(L) Politica di Remunerazione del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dei membri dei Comitati e del Collegio Sindacale

Viene di seguito rappresentata in dettaglio la remunerazione degli Amministratori, dei membri dei comitati e del collegio ai sensi della presente Politica di remunerazione. Gli importi indicati corrispondono a quelli previsti nel mandato consiliare attualmente in scadenza e vengono riportati a fini puramente illustrativi.

L'Assemblea degli Azionisti 2026 delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative, per il mandato 2026-2028, i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1 e 2402, comma 1 cod. civ. Il Consiglio di Amministrazione che si insedierà dopo l'Assemblea del 15 maggio 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative, i compensi ai sensi dell'art. 2389 comma 3 cod. civ. nel rispetto delle linee guida della presente Politica.

A fini puramente illustrativi viene presentato in maniera sintetica il posizionamento rispetto al benchmark di mercato e l'indicazione di revisione come discussa all'interno del Comitato Nomine e Remunerazione.

Organo	Carica	Compenso mandato 23-25	Posizionamento attuale rispetto al mercato	Indicazione di revisore
Consiglio di Amministrazione	Presidente	120.000€ ²³	Allineato alla mediana	+ 10.000€ lordi
	Amministratori Non Esecutivi	20.000€	Allineato al 1° quartile	+ 5.000€ lordi
Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Parti correlate	Presidente	20.000€	Allineato alla mediana	-
	Membri	10.000€	Allineato al 1° quartile	+ 4.000€ lordi
Comitato Nomine e Remunerazione	Presidente	20.000€	Allineato al 3° quartile	-
	Membri	10.000€	Allineato alla mediana	-
Collegio Sindacale	Presidente	35.000€	Tra 1° quartile e mediana	+ 3.000€ lordi
	Membri	30.000€	Tra mediana e 3° quartile	

- La remunerazione del **Presidente del CdA** prevede un compenso fisso onnicomprensivo.

Sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per la carica ricoperta.

Il *benchmark* recentemente realizzato ha evidenziato un posizionamento in linea con la mediana di mercato.

²³ Inclusivi dei 20.000€ per la carica di amministratore.

- La remunerazione spettante agli **Amministratori non Esecutivi** della Società in carica è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari.

La remunerazione di tali Amministratori non Esecutivi non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di alcun piano di incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione che si insedierà dopo l'Assemblea del 15 maggio 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative ed in funzione degli istituendi Comitati Endoconsiliari, i compensi per la partecipazione ai Comitati Endoconsiliari nel rispetto delle linee guida della presente Politica.

Il *benchmark* recentemente realizzato ha evidenziato un posizionamento complessivamente allineato al primo quartile di mercato.

- La remunerazione del **Collegio Sindacale** è commisurata alla competenza, alla professionalità, all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

La prossima Assemblea dei soci sarà chiamata a nominare il Collegio Sindacale per il triennio 2026-2028, stabilendo all'atto della nomina il relativo compenso, che potrà essere determinato anche tenendo conto dei *benchmark* di mercato recentemente realizzati, che mostrano un posizionamento complessivamente allineato alla mediana di mercato.

(M) Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, i compensi da corrispondere all'Amministratore Delegato, in conformità con le linee guida di Politica Retributiva e con le strutture di *pay mix* contenute nella presente Relazione.

La seguente tabella descrive i principali elementi che compongono la remunerazione dell'Amministratore Delegato ai sensi della presente Politica di Remunerazione. Gli importi che vi sono indicati corrispondono a quelli applicati nel mandato consiliare attualmente in scadenza, e vengono dunque riportati a fini puramente illustrativi.

Il Consiglio di Amministrazione potrà infatti variare i compensi rispetto a quanto deliberato per il mandato in scadenza (ed indicato nella tabella), anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato ed in coerenza con il generale orientamento per un posizionamento di mercato tra mediana e terzo quartile.

A fini puramente illustrativi viene presentato in maniera sintetica il posizionamento rispetto al *benchmark* di mercato e l'indicazione di revisione come discussa all'interno del Comitato Nomine e Remunerazione.

Amministratore Delegato – Massimo Scagliarini

Componente retributiva	Compenso mandato 23-25 (fisso annuo lordo)	Posizionamento attuale rispetto al mercato	Indicazione di revisore
Componente fissa	20.000€, emolumento in qualità di amministratore	Allineato a 1° quartile	+ 5.000€ lordi
	620.000€, emolumento in qualità di AD	Allineato a 1° quartile	+ 95.000€ lordi
TFM	124.000€ (pari al 20% del compenso fisso in qualità di AD)	Allineata alla mediana	In coerenza con l'aumento dell'emuneramento fisso - 20%
Componente variabile di breve periodo STI 2026	<i>Target bonus</i> 930.000€ ovvero il 150% del compenso fisso in qualità di AD <i>Over performance (cap)</i> 1.023.000€ ovvero il 165% del compenso fisso in qualità di AD Legata esclusivamente ad obiettivi economico finanziari e indicatori ESG. Indicatori e pesi come dettagliati nel paragrafo I e schematizzati di seguito	Al di sopra del 3° quartile	
Componente variabile di lungo periodo LTI 2026-2028	Numero di azioni a <i>target</i> compreso tra il 15 ed il 26% ²⁴ della remunerazione complessiva ²⁵	Allineato a 1° quartile	-
	Curva di <i>payout</i> da 0% al 150% in caso di <i>overperformance</i> Indicatori e pesi come dettagliati nel paragrafo J e schematizzati di seguito.		
Remunerazione complessiva a target	2.049.540 € lordi	Tra mediana e terzo quartile	+261.500€

Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano STI 2026 e dal piano LTI 26/28 per l'Amministratore Delegato

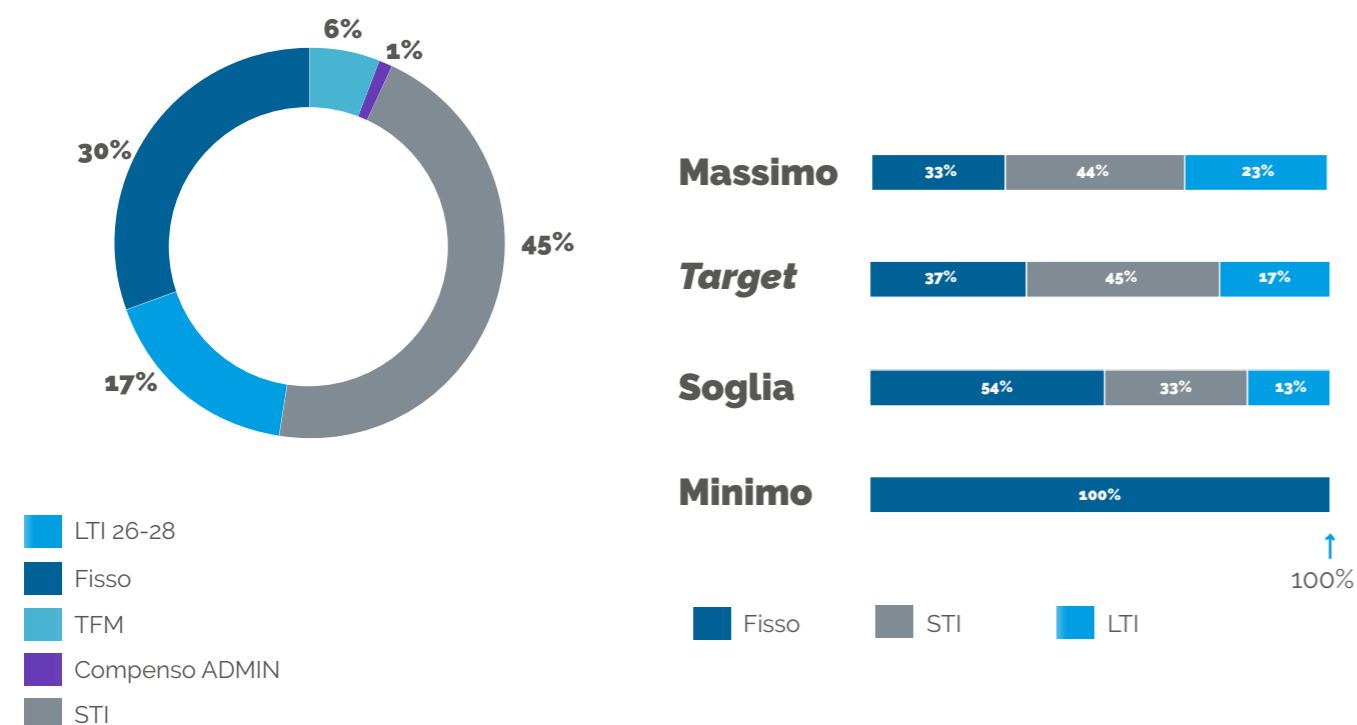
		STI 2026		LTI 2026 - 2028	
A	Obiettivo Performance di GRUPPO	90%		1	EBITDA Adj margin (%) 30%
	- Indicatore 1: EBITDA Adjusted	45%		2	PFN fine Periodo 30%
	- Indicatore 2: Free Cash Flow	45%		3	TSR Relativo 20%
B	Obiettivo ESG di GRUPPO	10%		4	ESG Riduzione Emissioni 20%
	- Indicatore 1: Salute e Sicurezza	10%			
TOTALE		100%		TOTALE	100%

²⁴ Il numero *target* di azioni per ciascun Beneficiario sarà stabilito dal CdA che definirà, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, un predeterminato numero *target* azioni distinto per categorie di Beneficiari tra loro omogenee secondo i criteri previsti dal Documento Informativo. Al fine di determinare il valore percentuale, viene utilizzato il valore medio delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti l'approvazione della presente Politica di Remunerazione e del Documento Informativo del Piano LTI da parte del Consiglio di Amministrazione.

²⁵ La retribuzione complessiva a *target* è composta dal Compenso per la carica di AD, compenso amministratore, TFM, compensi variabili a *target*

L'incidenza della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato derivante dal Piano STI 2026 sulla remunerazione annua complessiva rappresenta una percentuale variabile pari a target a circa il 45% della sua remunerazione annua complessiva, mentre l'incidenza annuale della quota legata al piano LTI 26-28 rappresenta a target circa il 17% della remunerazione annua complessiva.

Grafico incidenza delle voci che compongono, a target, la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato



(N) Politica di Remunerazione dei DRS

L'azienda individua quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate.

Alla data della presente Relazione, e quindi fatto salvo mutamenti in organico ovvero nuove nomine in corso di anno, la Società ha individuato i seguenti ruoli organizzativi, che rappresentano i Dirigenti della prima linea dell'Amministratore Delegato, aventi Responsabilità Strategiche:

- Chief Financial Officer;
- Chief Operating Officer;
- VP Science & Development;
- HR & Organization Director;
- General Counsel;
- VP MedTech Division;
- VP Safety Division;
- VP Energy & Mobility Division;
- VP Transfusion Medicine Division.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Componenti della Remunerazione

Componente fissa (RAL)	Determinata sulla base di appositi <i>benchmark</i> di mercato e considerando anche l'esperienza, il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità assegnate a ciascun DRS.
Componente variabile di breve periodo STI 2026	A seconda del singolo DRS interessato (e relativo ruolo): - tra il 50% ed il 100% della RAL in caso di raggiungimento delle <i>performance target (target bonus)</i> , - tra il 75% ed il 150% della RAL, in caso di <i>over performance (cap)</i> . Indicatori e pesi come descritti nel paragrafo I e schematizzati di seguito.
Componente variabile di lungo periodo LTI 2026-2028	Numero di azioni a <i>target</i> definite per <i>cluster</i> omogenei di beneficiari in una percentuale in media compresa tra il 10% ed il 28% ²⁶ della remunerazione complessiva ²⁷ . La curva di <i>payout</i> varia da 0% al 150% in caso di <i>over performance</i> . Indicatori e pesi come descritti nel paragrafo J e schematizzati di seguito
Altre forme di remunerazione "Una Tantum"	Determinati in fase di instaurazione del rapporto di lavoro al fine di attrarre e trattenere i migliori talenti sotto forma di <i>Welcome Bonus</i> e/o <i>Retention payment</i> come meglio dettagliato al paragrafo K.

Piano STI 2026: I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono Beneficiari del Piano STI 2026 ai sensi del quale tali soggetti hanno diritto a ricevere un incentivo su base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento di obiettivi come descritto all'interno della sezione I del documento e sintetizzato nello schema a seguire.

Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano STI 2026 per i DRS

		STI 2026	
		DRS Funzioni Staff	DRS Commerciali
A	Obiettivo Performance di GRUPPO	60%	30%
	- Indicatore 1: EBITDA Adjusted	30%	20%
	- Indicatore 2: Free Cash Flow	30%	10%
B	Obiettivo ESG di GRUPPO	10%	10%
	- Indicatore 1: Salute e Sicurezza	10%	10%
C	Obiettivo performance INDIVIDUALE	30%	60%
TOTALE		100%	100%

²⁶ Il numero *target* di azioni per ciascun Beneficiario sarà stabilito dal CdA che definirà, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, un predeterminato numero *target* di azioni distinto per categorie di Beneficiari tra loro omogenee secondo i criteri previsti dal Documento Informativo. Al fine di determinare il valore percentuale, viene utilizzato il valore medio delle azioni della Società nei 30 giorni precedenti l'approvazione della presente Politica di Remunerazione e del Documento Informativo del Piano LTI da parte del Consiglio di Amministrazione.

²⁷ La retribuzione complessiva a target è composta dalla retribuzione fissa e dalle componenti variabili a target.

Il raggiungimento del risultato del *target* è legato al raggiungimento degli obiettivi definiti ed è variabile all'interno di soglie secondo la curva meglio descritta nel paragrafo I "Il Piano di Incentivazione Variabile di breve Periodo - Piano STI 2026".

Gli obiettivi individuali sono connessi alla specificità del ruolo di ciascuno ed in particolare:

- Per i DRS con ruolo commerciale riguardano:
 - il fatturato della divisione;
 - il margine della divisione;
 - Il *Trade Working Capital* (TWC).
- Per i DRS con responsabilità sulle funzioni di staff, gli obiettivi individuali sono sia di matrice progettuale che numerica, definiti in modo specifico e misurabile e possono essere collegati a: fatturato, EBITDA%, circolante, incidenza del costo del lavoro sul fatturato, obiettivi progettuali sulla *governance*, sulla *compliance*, sullo sviluppo prodotto, sullo sviluppo organizzativo e delle risorse umane, nonché obiettivi in ambito ESG legati alle scadenze del Piano di Sostenibilità approvato dalla società ed in particolare in ambito *Climate Change*.

Rappresentazione sintetica degli obiettivi individuali previsti per i DRS dal Piano STI 2026 per i DRS

VP Funzioni Staff							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
COO	15%	Fatturato totale	10%	<i>Trade Working Capital</i>	5%	Riduzione emissioni come da piano ESG	30%
CFO	15%	EBITDA %	10%	<i>Trade Working Capital</i>	5%	Riduzione emissioni come da piano ESG	30%
VP Science & Development	15%	Sviluppo Prodotto - Rispetto dei tempi nel completamento progetti	10%	Sviluppo Prodotto - Nuovi brevetti	5%	Riduzione emissioni come da piano ESG	30%
HR & Organization Director	15%	Incidenza costo del lavoro indiretto	10%	Incidenza costo del lavoro diretto	5%	Organizzazione e gestione delle risorse umane	30%
Group General Counsel	15%	<i>Governance</i>	10%	<i>Legal</i>	5%	<i>Compliance</i>	30%

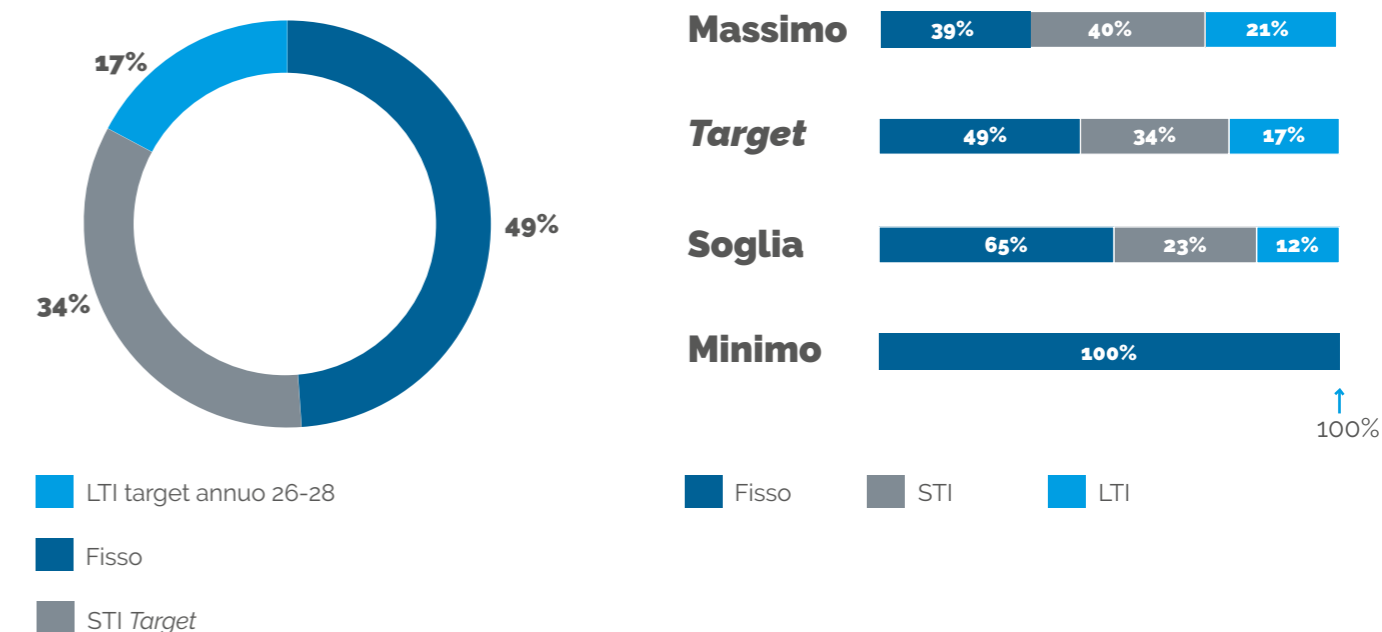
VP Commerciali							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
VP MedTech	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Transfusion Medicine	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Energy & Mobility	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Safety	45%	Fatturato per divisione	10%	Margine (assoluto)	5%	<i>Trade Working Capital</i>	60%

Piano LTI 2026-2028: Come rappresentato nel paragrafo J, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere Beneficiari di un piano di incentivazione c.d. *long term incentive* ai sensi del quale tali soggetti hanno diritto a ricevere un numero di azioni, base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento di obiettivi, come sintetizzato nello schema a seguire.

Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano LTI 26/28 per i DRS e loro pesi

LTI 2026 - 2028		
1	EBITDA Adj margin (%)	30%
2	PFN fine Periodo	30%
3	TSR Relativo	20%
4	ESG Riduzione Emissioni	20%
Totale complessivo		100%

Grafico incidenza delle voci che compongono mediamente, a target, la retribuzione complessiva dei DRS



(O) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi di mercato e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso di autovetture aziendali anche ad uso promiscuo, telefonia, computer, supporto alle spese di alloggio e coperture sanitarie e assicurative.

(P) Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile

Il piano di incentivazione di breve periodo (STI) prevede l'applicazione di una clausola di *claw-back*, ovvero il diritto da parte della Società di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo erogato, entro tre anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Il Piano di *Performance Shares* 2026-2028 prevede l'Attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos* a ricevere, al termine di un periodo di *vesting* fissato al 31 dicembre 2028 fino a un massimo di complessive 1.600.000 azioni ordinarie della Società (estendibile fino ad un massimo di 2.400.000 azioni nel caso di inclusione di ulteriori Beneficiari) secondo i termini e le condizioni ivi previste.

Il Piano prevede l'adozione di clausole di *malus* e di *claw-back*. In particolare, qualora entro il termine di 3 anni dalla data di attribuzione risulti che gli obiettivi di *performance* siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero sia accertato, a carico del Beneficiario:

- i) la commissione di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno del Gruppo;
- ii) la violazione degli obblighi di fedeltà verso il Gruppo; o
- iii) comportamenti da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per il Gruppo;

il Consiglio di Amministrazione si riserva di ottenere (a) la restituzione delle azioni (in tutto o in parte), dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'Attribuzione delle Azioni, o qualora le Azioni fossero già state vendute, (b) la restituzione del valore di vendita (in tutto o in parte), dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all'Attribuzione delle Azioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario. Al verificarsi di una delle ipotesi di cui sopra prima dell'Attribuzione delle azioni, la Società potrà altresì non procedere (in tutto o in parte) alla relativa Attribuzione (c.d. *malus*).

(Q) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Il Piano di *Performance Shares* 2026-2028 prevede che le azioni attribuite a ciascun Beneficiario siano sottoposte a un vincolo di indisponibilità dalla data di effettiva consegna delle stesse. In particolare, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, l'Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche avranno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 50% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza di 24 mesi dalla data di attribuzione, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri di legge applicabili.

(R) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Alla data della Relazione non sono in essere accordi sottoscritti tra i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società o le società dalla stessa controllate che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto o comunque disciplinino *ex ante* la cessazione della carica.

Amministratore Delegato: opera a favore della Società esclusivamente nell'ambito della carica di amministratore, senza intrattenere alcun rapporto di lavoro dirigenziale dipendente.

Non sono previsti trattamenti migliorativi o benefici c.d. *severance* aggiuntivi a quanto strettamente previsto dalla legge applicabile in caso di cessazione anticipata della carica. È unicamente previsto (come da specifica delibera sottoposta all'Assemblea nell'ambito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, in continuità con

quanto previsto nei precedenti mandati) l'accantonamento di un trattamento di fine mandato ("TFM") da erogarsi alla cessazione della carica (come eventualmente tempo per tempo rinnovata).

Amministratori non esecutivi: non sono previsti trattamenti migliorativi in caso di termine anticipato del mandato.

DRS: non sono contrattualmente previsti trattamenti migliorativi o benefici c.d. *severance* aggiuntivi a quanto strettamente previsto dalla legge applicabile in caso di cessazione del contratto di lavoro.

Ciò detto, eventuali trattamenti per la cessazione del rapporto a favore di amministratori o DRS verrebbero determinati sulla base di quanto di seguito indicato.

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

- a) gli amministratori (che non siano, al contempo, dirigenti della Società) operano in forza del relativo mandato sociale di durata triennale, e, di norma, non hanno in essere alcun contratto o accordo con la Società, né si applica loro, coerentemente con la natura del relativo rapporto, alcun periodo di preavviso;
- b) i DRS, invece, operano, di norma, nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato dirigenziale a tempo indeterminato; il relativo periodo di preavviso è calcolato sulla base delle previsioni del contratto collettivo attualmente applicato dalla Società (CCNL per i Dirigenti Industria) che prevede, in caso di cessazione del rapporto di lavoro di personale dirigente ad iniziativa aziendale (in difetto di giusta causa), un *range* compreso tra 6 e 12 mensilità a titolo di preavviso (in funzione dell'anzianità aziendale o convenzionale) cui può sommarsi al ricorrere di determinati presupposti²⁸, una indennità supplementare, in un *range* compreso tra 4 e 24 mensilità (anche in questo caso in funzione dell'anzianità aziendale o convenzionale).

Con riguardo agli amministratori²⁹, in caso di cessazione della carica in assenza di una giusta causa di revoca, può essere riconosciuto un importo generalmente parametrato (e comunque non superiore) alla somma degli emolumenti previsti sino alla data di naturale scadenza della carica.

Con riguardo ai DRS, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, potrà essere riconosciuto, in aggiunta al preavviso (o alla relativa indennità sostitutiva), un importo quantificato di volta in volta – sulla base di un insieme ponderato di criteri, da valutarsi alla cessazione del rapporto, e legati, in particolare, ad anzianità aziendale, età anagrafica, *performance* individuali raggiunte, motivi sottesi alla cessazione del rapporto, c.d. giustificatazza di un eventuale recesso unilaterale, rischi connessi ad una cessazione unilaterale anziché concordata del rapporto, interesse aziendale a raggiungere una cessazione concordata - entro un limite di 24 mensilità (ossia il numero massimo di mensilità spettanti ai sensi del CCNL per i Dirigenti Industria a titolo di c.d. indennità supplementare), oltre alle ordinarie competenze di fine rapporto.

Tali mensilità vengono calcolate – ai sensi di legge e di contratto collettivo – sulla base della c.d. retribuzione globale di fatto (che comprende remunerazione fissa, media delle remunerazioni variabili dell'ultimo triennio e valorizzazione dei fringe benefit).

In generale, nessun importo viene riconosciuto – ad amministratori o DRS - in presenza, tra l'altro, di una giusta causa di revoca o di licenziamento.

Al momento non vi sono patti di non concorrenza in essere con amministratori o DRS. Questi possono tuttavia essere sottoscritti – all'instaurazione del rapporto, oppure in costanza o alla cessazione dello stesso – per un periodo di tempo (limitato) successivo alla cessazione del rapporto, il cui corrispettivo viene determinato, ai sensi di legge, in funzione dell'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato e di quanto previsto dalla normativa applicabile, parametrando il corrispettivo del patto alla remunerazione del beneficiario al momento della cessazione del rapporto e limitando, di regola, il corrispettivo entro un massimo pari alla remunerazione fissa su base annua parametrata alla durata del patto.

²⁸ In particolare, in caso di "ingiustificatazza" del licenziamento.

²⁹ Sempre che non siano Dirigenti della Società.

Non sono attualmente previsti, e di norma non vengono stipulati, contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. È fatta salva, peraltro, tale possibilità, ove ricorra la comprovata esigenza di avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e/o del dirigente per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Non sono altresì attualmente in essere, e di norma non vengono stipulati, contratti che prevedano l'assegnazione o mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Alcuni DRS, individuati sulla base di un criterio di anzianità aziendale, possono conservare alcuni dei benefit non monetari per un periodo di tempo limitato dopo la cessazione del rapporto.

(S) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono presenti benefici di tipo assicurativo ulteriori rispetto a quanto previsto dal CCNL. Si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2023, ai Dirigenti della Società, ivi compresi i DRS, viene applicato il CCNL Dirigenti Industria (fino al 2022 il CCNL applicato era quello dei Dirigenti pmi Confapi). Per garantire equità rispetto al trattamento pattuito in fase di assunzione, la Società ha mantenuto un versamento minimo ai fini pensionistici a carico azienda pari al 4,5% (come previsto dal precedente CCNL Confapi applicato) rispetto al 4% previsto dal CCNL Industria applicato a decorrere dal 1° gennaio 2023.

(T) Deroghe alla Politica di Remunerazione

In presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare alla Politica di Remunerazione in base ai criteri di seguito definiti.

Per circostanze eccezionali si intendono le seguenti situazioni:

- eventi imprevedibili a livello nazionale o internazionale che incidano in modo significativo sui risultati economico-finanziari della Società;
- rilevanti modifiche nella organizzazione della Società, operazioni straordinarie, fusioni o cessioni;
- imprevedibili necessità di sostituzione di Amministratori Esecutivi e/o top manager a fronte della necessità di definire un pacchetto retributivo diverso da quello definito nella Politica di Remunerazione al fine di attrarre il più celermente possibile, manager altamente qualificati;
- più in generale qualsiasi circostanza eccezionale (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF), ossia in cui la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato (quali, tra le altre, e a titolo meramente esemplificativo l'esigenza di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, nonché l'esigenza di motivare tali figure rispetto a specifici KPI che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti).

Gli elementi retributivi che potranno essere soggetti alla deroga sono:

- il bonus annuale (in sostituzione o in aggiunta a quello già previsto dalla Politica di Remunerazione) per quanto attiene gli obiettivi di *performance* e parametri quantitativi diversi da quelli di cui alla Politica; e
- il piano di incentivazione a lungo termine per quanto attiene i *target* e i *range* degli indicatori di *performance*.

In presenza delle già menzionate circostanze, il Comitato Nomine e Remunerazione è chiamato a esprimere un proprio parere al Consiglio di Amministrazione che delibera in merito alla deroga. Le deroghe saranno inoltre sottoposte alla disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile.

SEZIONE II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2025

La presente Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione analitica per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

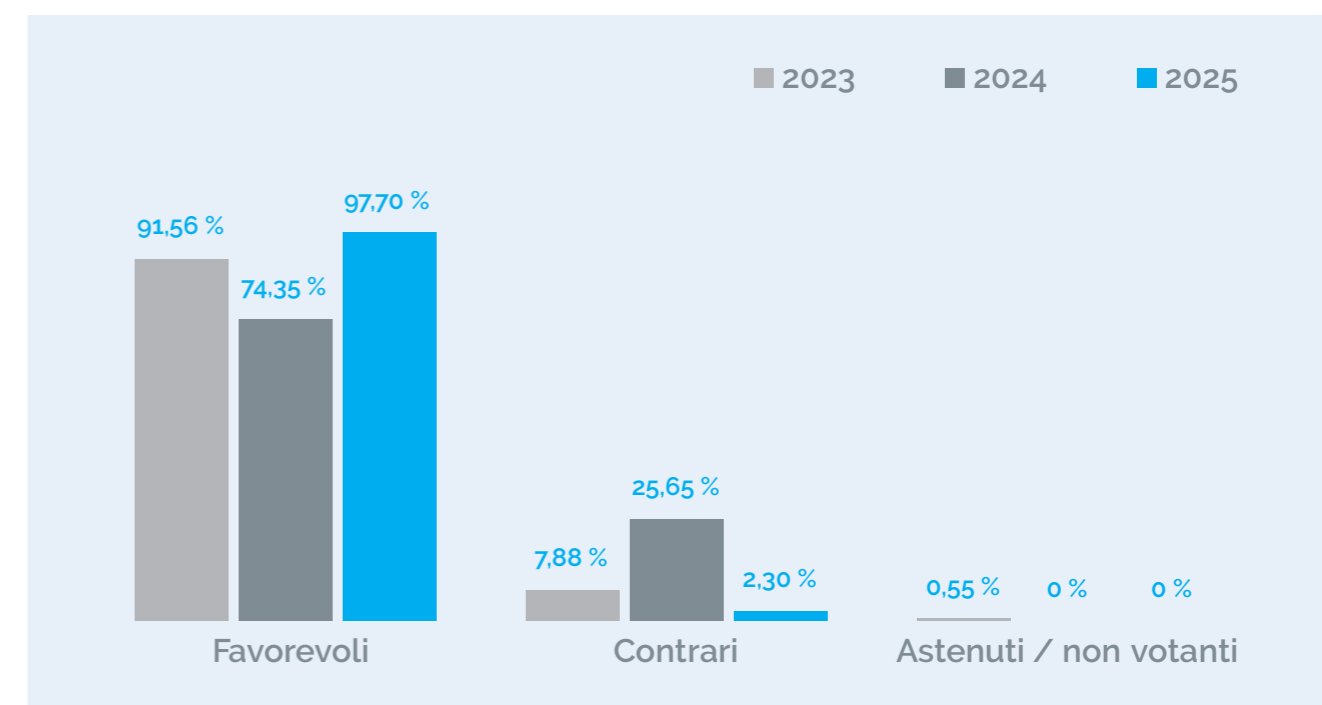
- delle voci che compongono la remunerazione individuale, ivi compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- dei compensi corrisposti a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e/o dalle società del Gruppo;
- dei compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento; e
- della maniera in cui la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

La Seconda Parte della Sezione II, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti Consob, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute – nella Società e in società da questa controllate – dagli amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Voto dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione

Si riporta l'esito di voto consultivo nell'ultimo triennio relativamente alla Relazione sui Compensi Corrisposti (Sezione II).

Nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione 2025, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse nell'Assemblea del 8 maggio 2025 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, valida per l'esercizio 2024, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 97,7% delle azioni complessive.

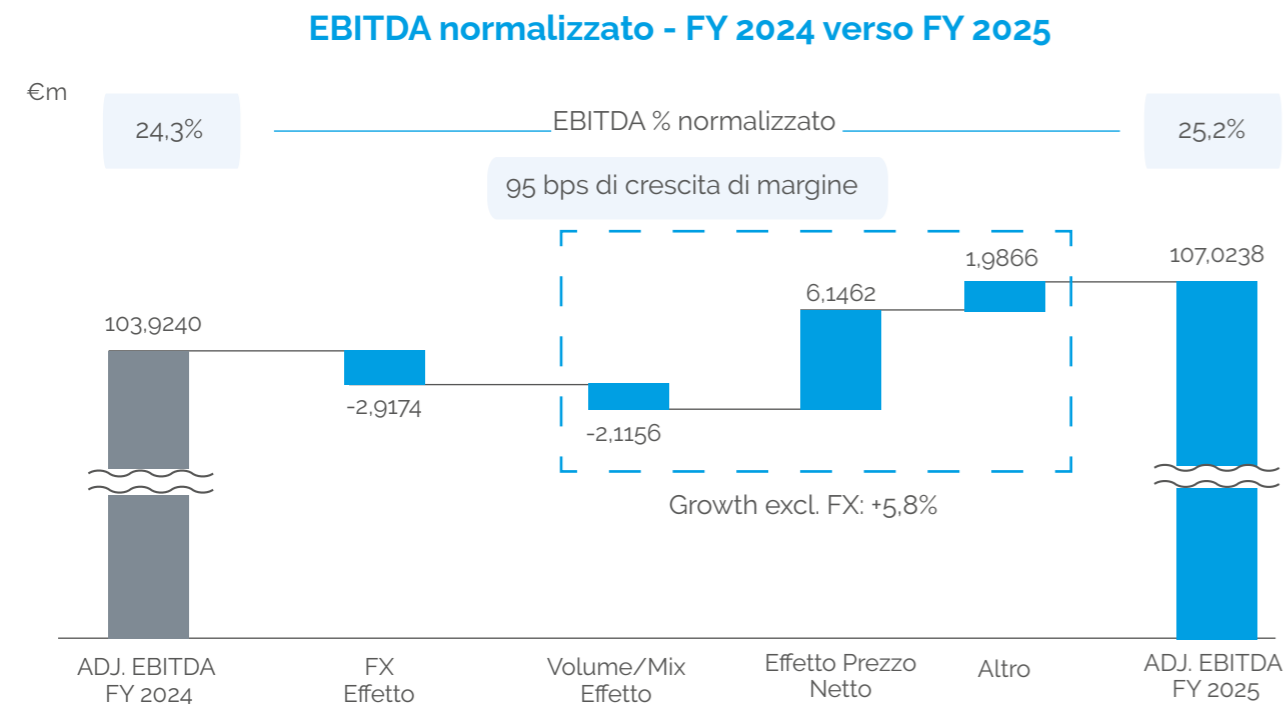


Performance societaria nell'esercizio di riferimento

Questo paragrafo illustra le principali sfide che la Società ha dovuto affrontare nel corso dell'esercizio di riferimento, i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi economico-finanziari e qualitativi individuali dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'esercizio 2025 si è svolto in un contesto macroeconomico e geopolitico complesso, caratterizzato dal perdurare di tensioni internazionali su più fronti, dall'Ucraina al Medio Oriente, che hanno contribuito a mantenere elevato il livello di incertezza nei mercati globali. A tale contesto si sono aggiunti ulteriori elementi di volatilità legati alle politiche commerciali internazionali, in particolare all'introduzione di nuovi dazi da parte dell'amministrazione statunitense, nonché al significativo deprezzamento del dollaro nel corso dell'anno.

All'interno di questo contesto, il Gruppo è riuscito a mantenere un EBITDA normalizzato in crescita del 3,0% rispetto all'esercizio 2024, con un margine sui ricavi pari al 25,2%, in miglioramento di 95 punti base rispetto al margine registrato nel 2024, pari al 24,3%. Il risultato del periodo è supportato dal contributo delle azioni volte al recupero della profittabilità messe in atto dal Gruppo.



Il Gruppo ha concentrato i propri sforzi nel mitigare i potenziali impatti derivanti dall'evoluzione del contesto geopolitico e commerciale. In particolare, la Società ha beneficiato della propria struttura industriale fortemente orientata a un modello produttivo *local-for-local*, che negli Stati Uniti si traduce nella presenza di sei stabilimenti produttivi e in flussi relativamente limitati di prodotti provenienti dall'Europa verso il mercato statunitense. Tale configurazione ha consentito di attenuare l'impatto diretto dei nuovi dazi, anche attraverso mirate azioni di adeguamento dei prezzi.

Nel corso del 2025 la Società ha inoltre proseguito nel percorso di integrazione e sviluppo delle attività recentemente acquisite. In particolare, è stata avviata l'integrazione del business *Whole Blood* di *Haemonetics*, acquisito nel gennaio 2025, all'interno della nuova divisione *Transfusion Medicine*, con l'obiettivo di internalizzare progressivamente tutte le principali produzioni industriali a partire dal 2026.

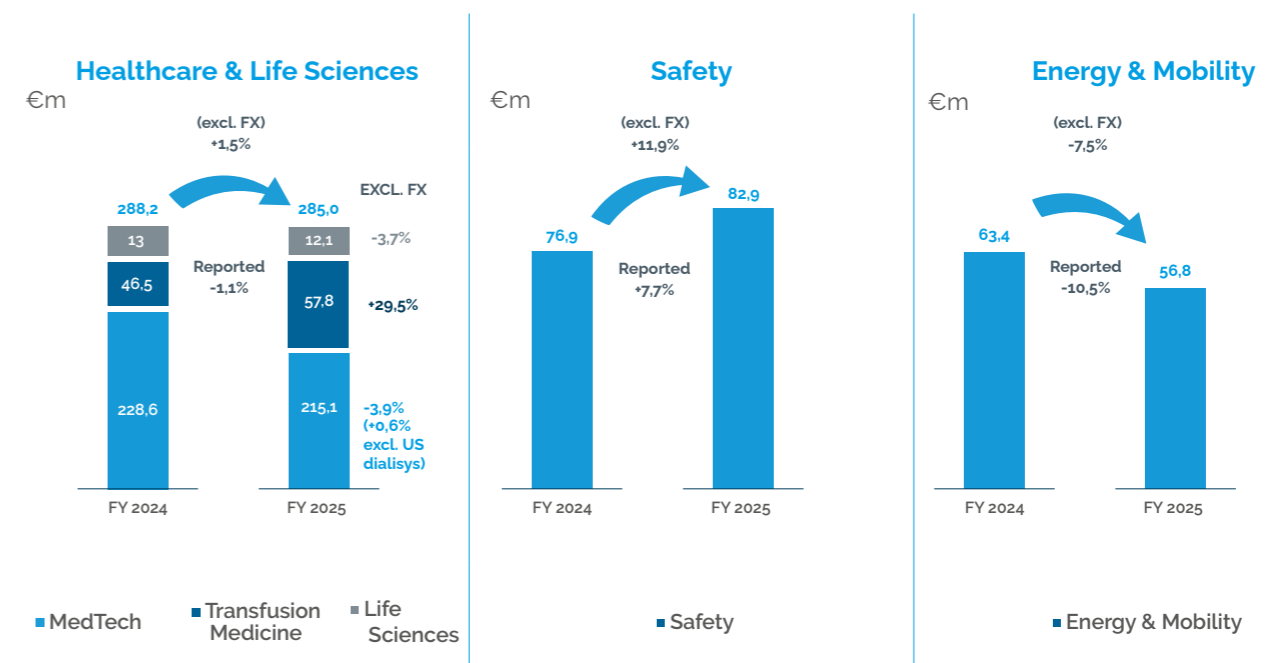
Parallelamente, è stato completato il processo di razionalizzazione ed efficientamento del *footprint* industriale del Gruppo, attraverso la chiusura dello stabilimento di Porto Rico e l'avvio operativo di due nuovi siti produttivi a Lancaster (Regno Unito) e Suzhou (Cina), che contribuiranno a rafforzare ulteriormente la presenza industriale e la flessibilità operativa del Gruppo nelle principali aree geografiche di riferimento.

Nel corso del 2025 GVS ha realizzato ricavi consolidati pari a Euro 424,7 milioni, in crescita dell'2,0%, su base annua a cambi costanti e in diminuzione dello 0,9% a cambi correnti.

La divisione *Healthcare & Life Sciences*, che rappresenta il 67,1% del totale, ha conseguito nell'anno ricavi pari a Euro 285,0 milioni, in crescita del 1,5% a cambi costanti (-1,1% a cambi correnti) rispetto allo stesso periodo dello scorso esercizio, grazie al contributo dell'acquisizione delle attività *whole blood* di *Haemonetics*. I ricavi della divisione sono stati negativamente impattati dalla riduzione delle vendite relative al business emodialisi nel mercato americano, pari ad Euro 10,0 milioni a cambi costanti ed Euro 11,1 milioni a cambi correnti.

La divisione *Energy & Mobility*, che rappresenta il 13,4% del totale, evidenzia un decremento dei ricavi del -7,5% a cambi costanti (-10,5% a cambi correnti) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, realizzando vendite per Euro 56,8 milioni.

La divisione *Safety* rappresenta il 19,5% del totale e si assesta ad Euro 82,9 milioni, con un incremento del +11,9% a cambi costanti (+7,7% a cambi correnti) rispetto allo stesso periodo del precedente esercizio.



Il triennio 2023-2025 si conclude pertanto con il completamento di un importante ciclo di trasformazione industriale e organizzativa per il Gruppo. In questo periodo GVS ha portato a termine l'integrazione delle società acquisite nel 2021, 2022 e 2024, ha razionalizzato il proprio *footprint* produttivo e ha continuato a migliorare la marginalità operativa, accompagnando tali risultati con una significativa riduzione dell'indebitamento finanziario.

Nel corso del triennio la Società ha inoltre ulteriormente consolidato il proprio posizionamento come produttore di sistemi di filtrazione altamente critici e dispositivi correlati per i settori *Healthcare* e *Life Sciences*. Tali attività rappresentano storicamente la *core business* del Gruppo sin dalla sua fondazione e, nel tempo, hanno progressivamente aumentato il proprio peso relativo, arrivando oggi a rappresentare circa il 70% dei ricavi complessivi.

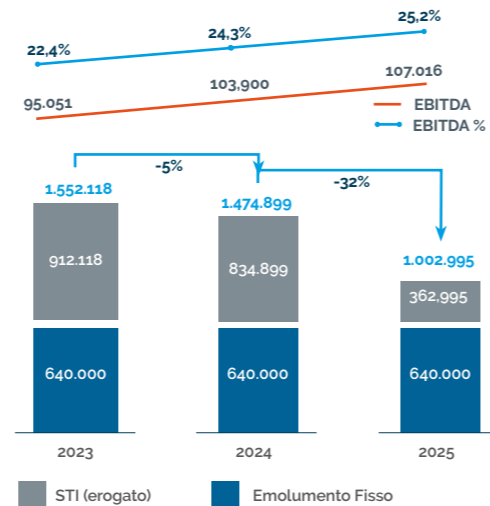
Al termine di questo percorso, e grazie agli investimenti realizzati negli ultimi anni in operazioni di M&A, nello sviluppo del *footprint* industriale, nell'ampliamento della gamma prodotti e nel rafforzamento delle principali risorse manageriali, il Gruppo si trova nelle condizioni di avviare una nuova fase di crescita nel prossimo triennio, consolidando la propria *leadership* nei settori di riferimento e sviluppando nuovi mercati in piena sinergia con il proprio posizionamento competitivo e il *know-how* tecnologico.

Pay for performance dell'AD

Dalle analisi di *Pay for Performance* dell'AD, emerge che nonostante il Gruppo GVS abbia registrato una crescita complessiva pari al 13% in due anni, (9% dal 2023 al 2024 e 3% dal 2024 al 2025 a cambi costanti) e l'EBITDA *margin* sia cresciuto in modo significativo passando da 22,4% al 25,2%, il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è rimasto immutato nell'ultimo triennio (ultima variazione nel 2020).

L'andamento complessivo dell'erogazione del compenso, comprensiva della componente variabile di breve periodo, rispecchia nel suo complesso la buona *performance* della società.

Rispetto all'anno precedente, a fronte di una crescita dell'EBITDA *adjusted* della società contenuta al 3%, la remunerazione complessiva dell'AD è diminuita del 32%, coerentemente con i risultati raggiunti nell'esercizio rispetto agli obiettivi di *performance* di *budget*.



Consuntivo piano di incentivazione variabile a breve periodo - STI 2025

Di seguito si presenta una sintesi del peso degli obiettivi secondo quanto previsto dal piano STI 2025, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla scala di raggiungimento da 0% al 150%, ed il raggiungimento finale pesato.

Si specifica che i dati economici finanziari sono valutati al netto delle acquisizioni concluse in corso d'anno e non presenti a budget, così come previsto in fase di assegnazione dei *target*.

Maggiore informativa rispetto al raggiungimento dei risultati è presentata nel capitolo dei Compensi erogati nel 2025 rispettivamente all'AD e ai DRS.

Tabella di sintesi degli obiettivi di performance e pesi previsti dal piano STI 2025

	AD	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
		DRS Funzioni Staff	DRS Commerciali
A Obiettivo Performance di GRUPPO	90%	60%	30%
- Indicatore 1: EBITDA Adjusted	45%	30%	20%
- Indicatore 2: Free Cash Flow	45%	30%	10%
B Obiettivo ESG di GRUPPO	10%	10%	10%
- Indicatore 1: Salute e Sicurezza	10%	10%	10%
C Obiettivo Performance INDIVIDUALE	-	30%	60%
Indicatore 1:	-	Obiettivi individuali specifici e misurabili	30% Fatturato
Indicatore 2:	-		20% Performance Commerciale (incremento prezzi e costi commerciali)
Indicatore 3:	-		10% Trade Working Capital
Peso totale	100%	100%	100%

Tabella di sintesi degli obiettivi di performance e pesi previsti dal piano STI 2025

VP Funzioni							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
COO	15%	Incidenza Margine industriale	10%	Trade Working Capital	5%	Climate Change	30%
CFO	10%	Oneri Finanziari Netti	15%	Trade Working Capital	5%	Climate Change	30%
VP Science & Development	15%	Sviluppo Prodotto - Rispetto dei tempi nel completamento progetti	10%	Sviluppo Prodotto - Nuovi brevetti	5%	Climate Change	30%
HR & Organization Director	15%	Incidenza costo del lavoro	10%	Organizzazione e gestione delle risorse umane	5%	Pay equity	30%
Group General Counsel	10%	Governance	10%	Compliance	10%	Legal	30%

VP Commerciali							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
VP MedTech	30%	Fatturato per divisione	20%	Performance Commerciale (incremento prezzi e gestione costi commerciali)	10%	Trade Working Capital	60%
VP Transfusion Medicine	30%	Fatturato per divisione	20%	Performance Commerciale (incremento prezzi e gestione costi commerciali)	10%	Trade Working Capital	60%
VP Energy & Mobility	30%	Fatturato per divisione	20%	Performance Commerciale (incremento prezzi e gestione costi commerciali)	10%	Trade Working Capital	60%
VP Safety	30%	Fatturato per divisione	20%	Performance Commerciale (incremento prezzi e gestione costi commerciali)	10%	Trade Working Capital	60%

Tabella di sintesi del raggiungimento degli obiettivi di performance di Gruppo previsti dal piano STI 2025 sulla scala 0% - 150%

KPI	Cut Off	Target	Over	Risultato	Payout
EBITDA Adjusted	110 mio €	122,5 mio €	128,6 mio €	107 mio €	0%
Free Cash Flow	54 mio €	67,1 mio €	77,1 mio €	59,1 mio €	70%
ESG - tasso infortuni	5,10	4,60	4,10	4,83	77%

Il consuntivo degli obiettivi di gruppo porta un pay-out pari a

- **39% per il CEO** per il quale questi obiettivi pesano il 100% del bonus variabile
- **29% per i DRS delle funzioni di staff** per i quali hanno un peso pari al 70% del bonus totale
- **15% per i DRS delle funzioni commerciali** per i quali hanno un peso pari al 40% del bonus totale

Tabella di sintesi del raggiungimento degli obiettivi di performance Individuale dei DRS previsti dal piano STI 2025 sulla scala 0% - 150%

KPI	Peso obiettivo	% Raggiungimento target	Pay-out pesato %
Incidenza Margine Industriale	15%	58%	9%
Trade Working Capital	10%	140%	14%
ESG - Climate change	5%	150%	8%
Oneri Finanziari netti	10%	150%	15%
# nuovi brevetti depositati	10%	150%	15%
Rispetto tempi di sviluppo nuovi prodotti	15%	50%	8%
Incidenza Labour Cost	15%	69%	10%
Obiettivi Progettuali Organizzazione e gestione	10%	100%	10%
ESG - Paygap	5%	150%	8%
Compliance	10%	65%	7%
Legal	10%	150%	15%
Governance	10%	25%	3%
Fatturato - Energy	30%	< soglia	0%
Incremento Prezzi - Energy	10%	150%	15%
Costi - Energy	10%	150%	15%
Fatturato - Transfusion	30%	< soglia	0%
Incremento Prezzi - Transfusion	10%	< soglia	0%
Costi - Transfusion	10%	150%	15%
Fatturato - MedTech	30%	< soglia	0%
Incremento Prezzi - MedTech	10%	150%	15%
Costi - MedTech	10%	150%	15%
Fatturato - Safety	30%	96%	29%
Incremento Prezzi - Safety	10%	141%	14%
Costi - Safety	10%	150%	15%

Payout medio per i DRS delle Funzioni di Staff per gli obiettivi individuali pari a 31%

Payout medio per i DRS commerciali per gli obiettivi individuali pari al 47%

Tabella di sintesi del payout complessivo relativo al piano STI 2025 per l'AD e i DRS

Cluster	Retribuzione 2025	Payout Target (100%)	Payout massimo	Raggiungimento 2025 %	STI 2025 payout (gross)
AD	620.000 €	930.000 €	1.023.000 €	39%	362.995 €
Totale DRS Funzioni Staff	1.205.000 €	902.500 €	1.353.750 €	60%	561.382 €
Totale DRS Funzioni Commerciali	900.000 €	725.000 €	1.087.500 €	62%	482.151 €
TOTALE DRS	2.105.000 €	1.627.500 €	2.441.250 €	61%	1.043.533 €
TOTALE DRS e AD	2.725.000 €	2.557.500 €	3.464.250 €	50%	1.406.527 €

Consuntivo piano di incentivazione variabile di lungo periodo – LTI Performance Shares 2023 – 2025

Di seguito si presenta una sintesi degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2023 - 2025, dei valori di soglia e del raggiungimento degli stessi.

KPI	Peso	Soglia	Risultato	Raggiungimento	Dettagli					
					Actual 2023	Actual 2024	Actual 2025	Cumulato		
O EBITDA % (media del risultato cumulato 3 anni)	30%	Min. 23,3% Target: 24,4% Max: 24,8%	23,9%	79%						
					Fatturato	425	428	425	1.278	
					EBIDTA	95	104	107	306	
					EBIDTA %	22,4%	24,3%	25,2%	23,9%	
O PFN (Fine periodo)	30%	Min. 230 Target: 220 Max: 210	229,3	54%						
O TSR	20%	Min. -10% Target: - FTSE Italia Mid Cape Max: +10%		0%						
O Difettosità (ppm) Qualità dei prodotti immessi sul mercato (fine periodo 2025 a codizione che sia migliorativo rispetto al 2024)	20%	Min. +10% Target: 28,33% Max: -10%	23,3%	150%						
					Actual 2024		Actual 2025			
					PPM	27,01%	23,3%			
					TOTALE 70%		Aggiustamento per diluizione		+8,1%	Payout azioni 76%

In applicazione del regolamento del piano *Performance Shares 2023-2025* come previsto al paragrafo 16³⁰, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in sede di consuntivazione del Piano, di sterilizzare per i beneficiari l'effetto diluitivo legato all'aumento di capitale di EUR 75 milioni con esclusione del diritto d'opzione, deliberato dal CdA in data 2 dicembre 2024, realizzato attraverso l'emissione di 14.177.693 nuove azioni, sottoscritte integralmente da GVS Group S.r.l.

Alla luce di quanto sopra riportato e al fine di sterilizzare per i beneficiari l'effetto diluitivo dell'aumento di capitale, si è reso necessario procedere con l'aggiustamento anti-diluizione sul numero di azioni oggetto del piano di performance share, applicando la formula standard³¹.

Si riporta di seguito la sintesi del numero di azioni maturate.

Beneficiari Piano LTI 2023 - 2025	# beneficiari	Nr Az. Target	Nr Az. Max	N di azioni da attribuire	Costo 2025 ³²	Fair Value 2025 ³³
CEO	1	290.000	435.000	218.980	265.695 €	728.285
DRS	9	571.667	857.500	431.667	523.756 €	1.515.301
Totale	10	861.667	1.292.500	650.646	789.451 €	2.243.586 €

Compensi erogati nel 2025

Vengono qui evidenziati nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio a fronte dei risultati conseguiti.

In conformità all'Allegato 3°, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli amministratori.

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

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio d'Amministrazione Alessandro Nasi a cui è stato attribuito un compenso fisso onnicomprensivo pari ad euro 120.000 lordi annui, in linea con la mediana di mercato.

³⁰ Il regolamento del piano Performance Shares 2023-2025 di GVS prevede al paragrafo 16 che «In caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento, quali: (a) l.a. aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, [...] il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.»

³¹ Nuove azioni Piano Performance Shares = azioni originarie x (n. azioni post-aumento / n. azioni pre-aumento) Ovvero Nuove azioni PPS = azioni originarie x (189.177.693/175.000.000) = azioni originarie x 108,1%

³² Numero di azioni da attribuire moltiplicato per la media dei prezzi medi ufficiali nel mese precedente la data di attribuzione (26 Feb - 25 Mar: 3.640€) diviso 3.

³³ È indicata la quota di competenza dell'esercizio relativa al Piano di Performance Share 2023-2025, calcolata ripartendo il fair value alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di vesting come riportato nella relazione di bilancio dell'azienda per il 2025. Il fair value totale del triennio 2023-2025 iscritto a bilancio al 31.12.2025 è per l'AD pari a 1.549.130€ e per i DRS è pari a 3.102.603€

Amministratori non Esecutivi e membri dei Comitati

Hanno ricoperto la carica di Amministratori Non Esecutivi: Michela Schizzi, Simona Scarpaleggia, Pietro Cordova e Anna Tanganelli.

Sono stati attribuiti i seguenti compensi.

Compensi fissi erogati agli Amministratori non Esecutivi e ai membri dei comitati	
Amministratori Non Esecutivi	20.000€
Presidente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e presidente Comitato Nomine e Remunerazione	20.000€
Membri Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e membri Comitato Nomine e Remunerazione	10.000€

Il compenso degli amministratori è risultato allineato al primo quartile e al 27% al di sotto della mediana di mercato.

Il compenso dei membri dei comitati è risultato allineato alla mediana di mercato per il Comitato Nomine e Remunerazione, ed inferiore alla mediana di mercato del 29% per i membri del Comitato Controllo Rischi, Sostenibilità e Parti Correlate.

Il compenso del Presidente è risultato allineato alla mediana di mercato per il Presidente del Comitato Controllo Rischi, Sostenibilità e Parti Correlate e allineato al 3° quartile per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione.

Collegio Sindacale

Hanno ricoperto la carica di Sindaci della Società: Maria Federica Izzo (Presidente del Collegio Sindacale), Francesca Sandrolini, Giuseppe Farchione.

Sono stati attribuiti i seguenti compensi risultati complessivamente in linea con la mediana di mercato.

Compensi fissi erogati al Collegio Sindacale	
Presidente del Collegio Sindacale	35.000€
Membri del Collegio Sindacale	30.000€

Amministratore Delegato

Ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato: Massimo Scagliarini.

Sono stati attribuiti i seguenti compensi:

Sintesi Compensi erogati all'Amministratore Delegato - Massimo Scagliarini	
Componente fissa	20.000€, in qualità di amministratore, 620.000€, in qualità di AD
TFM	372.000€ per la competenza del triennio 2023 - 2025 (124.000€ di competenza del 2025)
STI 2025	362.995 €
LTI 2023-2025	Sono giunte a maturazione n. 218.980 azioni relative al piano chiuso di performance share pari al 75,51% di raggiungimento degli obiettivi del piano LTI 2023-2025

Relativamente al piano STI 2025 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

	KPI	Cut off	Target	Over performance	Peso obiettivo	Risultato	Raggiungimento target %	Raggiungimento pesato %	Payout target €
Amministratore delegato	Ebitda Adjusted	110 mio€	122,5 mio€	128,6 mio€	45%	107 mio€	0%	0%	-
	Free Cash Flow	54 mio€	67.100 mio€	77.100 mio€	45%	59.142 mio€	70%	31%	291.385
	ESG - Tasso infortuni	5,1	4,6	4,1	10%	4,83	77%	8%	71.610
TOTALE					100%			39%	362.995

La Società ha riconosciuto inoltre i seguenti benefici non monetari: computer mobile e telefono cellulare per un importo complessivo pari ad euro 1.689€.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Hanno ricoperto il ruolo di DRS: Matteo Viola (*Chief Operating Officer*), Marco Pacini (*Chief Financial Officer*), Luca Querzè (*VP Science & Development*), Paola Musuraca (*HR & Organization Director*), Rozemaria Bala (*General Counsel*), Luca Zanini (*VP MedTech division*), Pierre Nicolas Dizier (*VP Safety division*), Claudio Tonielli (*VP Energy & Mobility division*), Luca Buttarelli (*VP Transfusion Medicine division*).

Sono stati attribuiti i seguenti compensi complessivi (indicati nella tabella in forma aggregata):

Sintesi delle retribuzioni erogate ai DRS	
RAL	2.084.226 €
STI 2025	1.043.533 €
Altre forme di remunerazione non ricorrenti	100.000€ lordi complessivi a titolo di <i>retention bonus</i> , contrattualmente previsti e direttamente connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro riconosciuti a favore di un DRS. La relativa erogazione è stata subordinata alla permanenza in servizio.
LTI 2023-2025	Nel corso del 2024 sono giunti a maturazione n. 431.667 azioni relative al piano chiuso di performance share pari al 75,51% di raggiungimento degli obiettivi del piano LTI 2023-2025

Relativamente al piano STI 2025 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi con relativo dettaglio di *payout*:

Dirigenti con responsabilità strategiche	KPI	Cut off	Target	Over performance	Risultato	Raggiungimento target %	Payout target €
Obiettivi di Performance di Gruppo	Ebitda Adjusted €	110 mio€	122,5 mio€	128,6 mio€	107 mio€	0%	364.309
	Free Cash Flow €	54 mio€	67,1 mio€	77,1 mio€	59,1 mio€	70%	
	ESG - Tasso infortuni	5,1	4,6	4,1	4,83	77%	
Totale DRS per obiettivi di Gruppo							364.309 €

KPI	Peso obiettivo	% Raggiungimento Target	% Raggiungimento Pesato
Incidenza Margine industriale	15%	58%	9%
Trade Working Capital	10%	140%	14%
ESG - Climate change	5%	150%	8%
Oneri finanziari netti	10%	150%	15%
Trade Working Capital	15%	140%	21%
# nuovi brevetti depositati	10%	150%	15%
Fatturato per nuovi prodotti rispetto al budget	15%	50%	8%
ESG - Climate change	5%	150%	8%
Incidenza costo del lavoro	15%	69%	10%
Obiettivi Progettuali Organizzazione e gestione	10%	100%	10%
ESG - Paygap	5%	150%	8%
Compliance	10%	65%	7%
Legal	10%	150%	15%
Governance	10%	25%	3%
Fatturato Divisione E&M	30%	< soglia	0%
Incremento prezzi E&M	10%	150%	15%
Costi commerciali E&M	10%	150%	15%
Fatturato Divisione Transfusion Medicine	30%	< soglia	0%
Incremento prezzi Transfusion Medicine	10%	< soglia	0%
Costi commerciali Transfusion Medicine	10%	150%	15%
Fatturato Divisione MedTech	30%	< soglia	0%
Incremento prezzi MedTech	10%	150%	15%
Costi commerciali MedTech	10%	150%	15%
Fatturato Divisione Safety	30%	96%	29%
Incremento prezzi Safety	10%	141%	14%
Costi commerciali Safety	10%	150%	15%
Totale Payout DRS per obiettivi individuali			679.224 €
Totale complessivo STI 2025 DRS			1.043.533 €

La Società ha riconosciuto inoltre i seguenti benefici non monetari ai principali dirigenti: autovettura aziendale, computer mobile, telefono cellulare, assicurazioni sanitarie, supporto alle spese di alloggio per un importo complessivo pari ad euro 94.828€.

Proporzione tra compensi fissi e variabili

La proporzione tra compensi fissi e variabili dell'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio è riportata di seguito:

		Proporzione compensi fissi e variabili ³⁴		
		Compensi fissi ³⁵	Compensi variabili di breve temine ³⁶	Compensi variabili di lungo temine ³⁷
Amministratore Delegato Massimo Scagliarini	Compenso da parte di GVS	41,2%	19,5%	39,2%
	Compenso da parte di società controllate			
	Totale	41%	20%	39%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Compenso da parte di GVS	45%	24%	31%
	Compenso da parte di società controllate			
	Totale	45%	24%	31%

Indennità corrisposte in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state liquidate indennità.

Deroghe alla Politica di Remunerazione applicate a circostanze eccezionali

Nel corso dell'esercizio, GVS non ha effettuato deroghe alla Politica di Remunerazione.

Meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione corrisposta

Nel corso dell'esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back").

Informazioni di confronto e Pay Ratio AD / Dipendenti

Di seguito si riportano le informazioni di confronto, per gli esercizi 2020 (primo anno di quotazione), 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 tra la variazione annuale della remunerazione complessiva (fisso più variabile di competenza 2025) dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale che hanno ricoperto la carica nel mandato 2025 e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

e della media della remunerazione annua lorda dei dipendenti (fisso più variabile erogato nel corso del 2025), parametrata sui dipendenti a tempo pieno oltre che dei risultati della Società.

Il Pay Ratio calcolato come retribuzione complessiva dell'AD diviso la retribuzione media complessiva dei dipendenti italiani è pari a circa 21.

Nome	Carica 2025	Δ 2024-2025	2025	2024	2023	2022	2021	2020 ³⁸
Alessandro Nasi	Presidente CdA 23-25	-	120.000	120.000	80.000	30.000	30.000	30.000
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	-24%	1.128.684	1.476.822	1.679.074	1.290.900	1.260.000	999.160
Grazia Valentini	Amministratore 23-25	1%	20.733	20.528	101.213	260.744	260.000	161.200
Marco Scagliarini	Amministratore 23-25	1%	20.974	20.739	104.089	633.131	520.000	443.680
Simona Scarpaleggia	Consigliere Indipendente 23-25	-	50.000	50.000	29.167	-	-	-
Pietro Cordova	Consigliere Indipendente 23-25	-	40.000	40.000	23.333	-	-	-
Anna Tanganelli	Consigliere Indipendente 23-25	-	40.000	40.000	23.333	-	-	-
Michela Schizzi	Consigliere Indipendente 23-25	-	30.000	30.000	34.167	50.000	50.000	50.000
Maria Francesca Izzo	Presidente del Collegio Sindacale 23-25	-	35.000	35.000	23.333	-	-	-
Giuseppe Farchione	Sindaco effettivo	-	30.000	30.000	20.000	-	-	-
Francesca Sandrolini	Sindaco effettivo	-	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	7.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		17%	4.792.977	4.080.051	3.007.952	1.306.865	1.279.462	1.229.620
Remunerazione annua lorda media totale dipendenti ³⁹		4%	53.658	51.441	46.717	45.129	41.955	39.816
EBITDA Adj		3%	107 mio€	103,9 mio	95,1 mio	79 mio	108 mio	144 mio

³⁸ Non prevede i bonus erogati per IPO.

³⁹ Retribuzione annua lorda media complessiva delle componenti fissa e variabile di breve erogata nel corso del 2025, calcolata su base equivalente a tempo pieno. Si ricorda che GVS è una multinazionale che opera in differenti Paesi oltre all'Italia (Brasile, Argentina, Stati Uniti, Regno Unito, Romania, Cina, Giappone, Corea, Turchia, Russia, Messico, India, Malesia, Vietnam, Thailandia, Francia). Trattandosi di paesi in cui il differente *cost of living* non avrebbe restituito una fotografia conforme al compenso e alle condizioni di lavoro medie dei dipendenti GVS, si è ritenuto quindi di rappresentare la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, della sola GVS SpA.

³⁴ La proporzione è calcolata a partire dal dettaglio delle voci retributive riportato in Sezione II - Parte Seconda

³⁵ Comprende il Trattamento di Fine Mandato per l'Amministratore Delegato

³⁶ Comprende le voci legate al piano STI 2025 e i bonus erogati a titolo di *Retention Plan* per i DRS

³⁷ Comprende le voci legate al piano LTI 2023-2025 considerando la quota di competenza del 2025 del *fair value* di bilancio.

Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2025

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

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



Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ⁽⁴⁰⁾	Altri compensi ⁽⁴¹⁾	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁽⁴²⁾	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ⁽⁴³⁾
						Bonus ed altri incentivi ⁽⁴⁴⁾	Partecipazione agli utili					
Grazia Valentini	Amministratore	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000				733		20.733	-	
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			20.000			-	-	733	20.733	-	
Alessandro Nasi	Presidente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			120.000			-	-	-	120.000	-	-
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			120.000			-	-	-	120.000	-	-
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			640.000			362.995		1.689	1.004.684	728.285 ⁽⁴⁵⁾	372.000
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			640.000	-		362.995	-	1.689	1.004.684	728.285	372.000
Marco Scagliarini	Amministratore	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000			-		974	20.974	-	
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			20.000	-		-	-	974	20.974	-	-

⁴⁰ I benefici non monetari possono includere: autovettura, telefono e computer aziendale, polizza assicurativa.

⁴¹ Per i DRS viene inserita la RAL erogata nel 2025. Non vi sono altri compensi erogati per gli Amministratori.

⁴² E' indicata la quota di competenza dell'esercizio 2025 relativa al Piano di Performance Share 2023-2025, calcolata ripartendo il fair value alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di vesting come riportato nella relazione di bilancio dell'azienda per il 2025.

⁴³ Viene inserito il TFM di competenza del mandato 2023,2024,2025 per l'AD

⁴⁴ Viene indicato il bonus di competenza 2025 e altri eventuali bonus, incentivi o premi una tantum di competenza 2025.

⁴⁵ Il fair value totale del triennio 2023-2025 iscritto a bilancio al 31.12.2025 è per l'AD pari a 1.549.130€

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari ⁽⁴⁰⁾	Altri compensi ⁽⁴¹⁾	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁽⁴²⁾	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ⁽⁴³⁾
						Bonus ed altri incentivi ⁽⁴⁴⁾	Partecipazione agli utili					
Michela Schizzi	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	10.000					30.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			20.000	10.000	-	-	-	-	30.000	-	-
Anna Tanganelli	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	20.000					40.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			20.000	20.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Simona Scarpaleggia	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	30.000					50.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			20.000	30.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Pietro Cordova	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	20.000					40.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			20.000	20.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Maria Federica Izzo	Presidente del Collegio Sindacale	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000						35.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-

⁴⁰ I benefici non monetari possono includere: autovettura, telefono e computer aziendale, polizza assicurativa.

⁴¹ Per i DRS viene inserita la RAL erogata nel 2025. Non vi sono altri compensi erogati per gli Amministratori.

⁴² È indicata la quota di competenza dell'esercizio 2025 relativa al *Piano di Performance Share 2023-2025*, calcolata ripartendo il *fair value* alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting* come riportato nella relazione di bilancio dell'azienda per il 2025.

⁴³ Viene inserito il TFM di competenza del mandato 2023,2024,2025 per l'AD

⁴⁴ Viene indicato il bonus di competenza 2025 e altri eventuali bonus, incentivi o premi una tantum di competenza 2025.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari ⁽⁴⁰⁾	Altri compensi ⁽⁴¹⁾	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁽⁴²⁾	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ⁽⁴³⁾
						Bonus ed altri incentivi ⁽⁴⁴⁾	Partecipazione agli utili					
Francesca Sandrolini	Sindaco effettivo	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000						30.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Giuseppe Farchione	Sindaco effettivo	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000						30.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Contratto di lavoro subordinato Dirigenti Industria		Tempo indeterminato									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000		1.143.533		94.828	2.084.226	3.342.587	1.515.301	
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			20.000	-	1.143.533		94.828	2.084.226	3.342.587	1.515.301⁽⁴⁵⁾	-

⁴⁰ I benefici non monetari possono includere: autovettura, telefono e computer aziendale, polizza assicurativa.

⁴¹ Per i DRS viene inserita la RAL erogata nel 2025. Non vi sono altri compensi erogati per gli Amministratori.

⁴² È indicata la quota di competenza dell'esercizio 2025 relativa al Piano di Performance Share 2023-2025, calcolata ripartendo il fair value alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di vesting come riportato nella relazione di bilancio dell'azienda per il 2025.

⁴³ Viene inserito il TFM di competenza del mandato 2023,2024,2025 per l'AD

⁴⁴ Viene indicato il bonus di competenza 2025 e altri eventuali bonus, incentivi o premi una tantum di competenza 2025.

⁴⁵ Il fair value totale del triennio 2023-2025 iscritto a bilancio al 31.12.2025 è per i DRS pari a 3.102.603 €

Tabella 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione non sono state assegnate *stock option* ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per ulteriori informazioni sui piani di incentivazione che prevedono l'assegnazione di azioni si rinvia alla Tabella °A.

Tabella °A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> 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 assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari ⁽⁴⁶⁾	Valore alla data di maturazione ⁽⁴⁷⁾	Fair value ⁽⁴⁸⁾
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Piano di Performance Share 2023-2025											
Compensi nella società che redige il bilancio										71.020	218.980	797.086	728.285 ⁽⁴⁹⁾
Compensi da controllate o collegate													
Totale										71.020	218.980	797.086	728.285
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di Performance Share 2023-2025											
Compensi nella società che redige il bilancio										140.000	431.667	1.571.267	1.515.301
Compensi da controllate o collegate													
Totale										140.000	431.667	1.571.267	1.515.301⁽⁵⁰⁾

⁴⁶ Numero di azioni attribuibili come da delibera del CdA del 26 marzo 2026 a conclusione del triennio di performance del piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2023-2026

⁴⁷ Valore totale delle azioni nel mese precedente alla data del CdA del 23 marzo 2026 in cui il Consiglio ha verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il periodo (26 Feb – 25 Mar: 3.640€)

⁴⁸ È indicata la quota di competenza dell'esercizio relativa al Piano di Performance Share 2023-2025, calcolata ripartendo il *fair value* alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting* come riportato nella relazione di bilancio dell'azienda per il 2025.

⁴⁹ Il *fair value* totale del triennio 2023-2025 iscritto a bilancio al 31.12.2025 è per l'AD pari a 1.549.130€

⁵⁰ Il *fair value* totale del triennio 2023-2025 iscritto a bilancio al 31.12.2025 è per i DRS pari a 3.102.603 €

Tabella 3 B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno				Bonus di anni precedenti		Altri Bonus ⁽⁵¹⁾
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Incentivo annuale (STI 2025)							
Compensi nella società che redige il bilancio			362.995		Anno 2025				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			362.995						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Incentivo annuale (STI 2025)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.043.533		Anno 2025			100.000	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			1.043.533					100.000	

⁵¹ Bonus non ricorrenti con carattere di *Retention payment*, contrattualizzate in fase di instaurazione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di attrarre i migliori talenti anche in connessione alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e bonus non ricorrenti erogati a fronte della finalizzazione delle operazioni strategiche di acquisizione.

SCHEMA N.7-TER: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2024	Numero azioni acquistate/attribuite nel 2025	Numero azioni vendute nel corso del 2025	Numero azioni possedute al 31/12/2025
Grazia Valentini	Amministratore mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie ⁵²	GVS S.p.A.	94.545	-	-	94.545
		Indiretto Azioni ordinarie ⁵³		53.046.000	-	-	53.046.000
Marco Scagliarini	Amministratore Esecutivo mandato 20-22	Diretto Azioni Ordinarie ⁵⁴	GVS S.p.A.	22.061	-	-	22.061
	Amministratore mandato 23-25	Indiretto Azioni ordinarie ⁵⁵		51.954.000	-	-	51.954.000
Michela Schizzi	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Alessandro Nasi	Presidente del CdA mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Marco Pacini	Amministratore mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	21.562	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Anna Tanganelli	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Simona Scarpaleggia	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-

⁵² Azioni attribuite per il Piano *Performance Share* 2020-2022.

⁵³ La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società GVS Group S.p.A.

⁵⁴ Azioni attribuite per il Piano *Performance Share* 2020-2022.

⁵⁵ La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società GVS Group S.p.A.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2024	Numero azioni acquistate/attribuite nel 2025	Numero azioni vendute nel corso del 2025	Numero azioni possedute al 31/12/2025
Pietro Cordova	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Maria Federica Izzo	Presidente del Collegio Sindacale mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Francesca Sandrolini	Sindaco effettivo mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Giuseppe Farchione	Sindaco effettivo mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
				-	-	-	-

Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non Amministratori

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽⁵⁶⁾	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2024	Numero azioni acquistate/attribuite nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31.12.2025
6	GVS S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	119.924	-	-	119.924 ⁽⁵⁷⁾
		Indiretto Azioni ordinarie	-	-	-	-

⁵⁶ Diversi dagli amministratori già espressi nominalmente.

⁵⁷ Di cui 106.499 Azioni attribuite per il Piano *Performance Share* 2020-2022 e 13.426 acquistate a titolo personale.



www.gvs.com

