



**OLIDATA S.P.A.**

Sede legale: Roma (RM) – Via Giulio Vincenzo Bona n. 120

Capitale sociale € 19.504.860,00 i.v.

Codice Fiscale, Partita IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Roma n. 01785490408

REA - RM-1678694

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

Politica di remunerazione per l'esercizio 2026 – Compensi corrisposti nell'esercizio 2025

(Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti CONSOB)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Olidata S.p.A. in data 28 aprile 2026 e pubblicata sul sito Internet di Olidata S.p.A. all'indirizzo [www.olidata.com](http://www.olidata.com) (sezione Investor Relations) in data 15 maggio 2026.

# INDICE

<b>SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026</b> .....	<b>11</b>
A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	11
B. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI E PRESIDI PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE .....	12
C. CONSIDERAZIONE DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA .....	13
D. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA .....	14
E. FINALITÀ DELLA POLITICA, PRINCIPI DI FONDO, DURATA E PRINCIPALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA 2025 .....	14
F. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO LUNGO PERIODO .....	15
F.1 LA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO ALLE SINGOLE POSIZIONI RILEVANTI.....	15
F.1.1 LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE.....	15
F.1.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI .....	16
F.1.3 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....	17
F.1.4 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	18
F.1.5 LA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE .....	19
G. PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE (MBO) 2026 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
H. PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE (LTI) 2026-2028 .....	22
I. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI .....	24
L. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	24
M. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE .....	24
N. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI .....	25
O. UTILIZZO DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO.....	25
P. ELEMENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E LE EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA .....	25
Q. MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST, CLAW-BACK, LOCK-UP, DIFFERIMENTO E ANTI-HEDGING .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025</b> .....	<b>27</b>
I. PRIMA PARTE .....	27
II. SECONDA PARTE .....	31
<b>TABELLA A</b> .....	<b>31</b>
<b>TABELLA A.1</b> .....	<b>32</b>
<b>TABELLA B</b> .....	<b>33</b>



## PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) di Olidata S.p.A. (la “**Società**” o “**Olidata**”), approvata in data 28 aprile 2026 dal Consiglio di Amministrazione – in adempimento dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (“**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del regolamento in materia di emittenti adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché tenuto conto delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 (il “**Codice**”), cui Olidata aderisce – prevede:

- (i) nella prima sezione, l’illustrazione della politica di remunerazione per l’esercizio 2026 (la “**Politica**” o “**Politica di Remunerazione**”) per (a) i membri del Consiglio di Amministrazione di Olidata (gli “**Amministratori**”), distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi, (b) i membri effettivi del Collegio Sindacale della Società (i “**Sindaci**”) e (c) i dirigenti con responsabilità strategica della Società e del Gruppo Olidata (il “**Gruppo**”), per tali intendendosi i soggetti diversi dagli Amministratori che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo Olidata, secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”);
- (ii) nella seconda sezione, la rappresentazione in forma descrittiva sintetica e in forma tabellare dei compensi di competenza dell’esercizio 2025 di Amministratori, Sindaci e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Politica costituisce uno dei principali strumenti di gestione avuto riguardo ai sistemi di retribuzione della Società e del Gruppo, coerentemente con il modello di *governance* di Olidata. La Politica illustra altresì le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione, gli organi e i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.

Ai sensi dell’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti la Sezione II riporta altresì l’indicazione delle partecipazioni detenute – direttamente o indirettamente – nella Società e in società da questa controllate – da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori.

L’Assemblea dei soci, convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 (l’“**Esercizio**”), ai sensi dell’art. 123-ter del TUF è chiamata: (a) ad approvare con voto vincolante la prima sezione della Relazione; e (b) ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione con voto non vincolante. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell’art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 28 aprile 2026 ha approvato i principi cardine e le linee guida essenziali della Politica, introducendo, rispetto a quella approvata dall’Assemblea nel 2025, un principale elemento di novità, che consiste nell’introduzione, per la prima volta nel Gruppo Olidata, di componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, rispettivamente mediante il Piano MBO 2026 basato su strumenti finanziari e con facoltà di regolamento monetario e il Piano LTI 2026-2028, i cui elementi essenziali sono riportati nella presente Relazione.

La Politica è stata adottata dalla Società anche ai sensi e per gli effetti del regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da CONSOB con delibera n. 17221 del 2010 (il “**Regolamento OPC**”) e della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento OPC (la “**Procedura Parti Correlate**”).

Come previsto dal Regolamento OPC e dalla Procedura Parti Correlate, l’approvazione della Politica da parte dell’Assemblea esonera la Società dall’applicare la procedura in materia di operazioni con parti correlate alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori dotati di particolari cariche e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche quando la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale Politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. Inoltre, ai sensi dell’articolo 13, comma 1, del Regolamento OPC, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, comma 1, del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, secondo periodo, del Codice Civile.

La Politica potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni (come di seguito definito), che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione. In caso di modifiche alla Politica esse saranno sottoposte all’approvazione vincolante dell’Assemblea degli Azionisti.

In base all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la presente Relazione sarà messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società [www.olidata.com](http://www.olidata.com), sezione Investor Relations/Assemblea, oltre che presso il meccanismo di stoccaggio “1INFO”, consultabile all’indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2025.

Con riguardo agli Amministratori, si precisa che:

- il Consiglio di Amministrazione, composto da 5 membri come riportato nella tabella che segue, è stato nominato dall’Assemblea ordinaria in data 22 luglio 2024 per un triennio.

Nome e Cognome	Carica	Luogo e data di nascita	Data di nomina
Cristiano Rufini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Roma, 26 ottobre 1980	22 luglio 2024
Piercarlo Valtorta	Consigliere indipendente dal 22 luglio 2024 al 18 ottobre 2024; successivamente Presidente del Consiglio di Amministrazione	Erba, 3 settembre 1961	22 luglio 2024
Claudia Quadrino	Amministratore Delegato (**)	Frascati, 19 agosto 1974	22 luglio 2024
Cristina Rufini	Consigliere	Roma, 18 luglio 1988	22 luglio 2024
Elio Casalino	Consigliere (*)	Napoli, 3 settembre 1948	22 luglio 2024

(\*) Amministratore indipendente ai sensi dell’art. 148 del TUF e del Codice di *Corporate Governance*.

(\*\*) Amministratore esecutivo.

- in data 18 ottobre 2024 il consigliere Cristiano Rufini, allora Presidente del Consiglio di Amministrazione, si è dimesso dalla carica con efficacia immediata. In data 28 ottobre 2024, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione Pieremilio Sammarco, successivamente confermato nella carica dall’Assemblea del 28 dicembre 2024;

- in data 4 aprile 2025, Piercarlo Valtorta si è dimesso dalla carica di Presidente;
- in data 4 aprile 2025, l'Assemblea ha incrementato il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione da 5 a 9 e, per l'effetto, ha nominato quattro nuovi amministratori:
  - Federica Colletta, amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF e del Codice di *Corporate Governance*, nominata nella carica dall'Assemblea ordinaria in data 4 aprile 2025, fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026;
  - Maria Pia Attanasi, amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF e del Codice di *Corporate Governance*, nominata nella carica dall'Assemblea ordinaria in data 4 aprile 2025, fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026;
  - Giuseppe Di Fuccia, amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF e del Codice di *Corporate Governance*, nominato nella carica dall'Assemblea ordinaria in data 4 aprile 2025, fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026;
  - Cristiano Rufini, anche nella carica di Presidente, fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026;
- in data 15 maggio 2025 sono pervenute le dimissioni dalle cariche ricoperte nella Società da parte del consigliere Piercarlo Valtorta;
- in data 22 luglio 2025 sono pervenute le dimissioni dalle cariche ricoperte nella Società da parte del consigliere Claudia Quadrino;
- in data 7 gennaio 2026 il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione Maurizio Nasso, successivamente confermato nella carica dall'Assemblea del 27 marzo 2026. A decorrere dal 7 gennaio 2026 il Dott. Nasso ricopre anche la carica di Direttore Generale.

Alla data della Relazione, l'organo amministrativo risulta composto come indicato nella tabella che segue.

Nome e Cognome	Carica	Luogo e data di nascita	Data di nomina
Cristiano Rufini	Presidente del Consiglio di Amministrazione (***)	Roma, 26 ottobre 1980	4 aprile 2025
Maurizio Nasso	Amministratore Delegato e Direttore Generale (**)	Roma, 14 aprile 1967	7 gennaio 2026
Cristina Rufini	Consigliere (***)	Roma, 18 luglio 1988	22 luglio 2024
Elio Casalino	Consigliere (*)	Napoli, 3 settembre 1948	22 luglio 2024
Pieremilio Sammarco	Consigliere (*)	Roma, 27 ottobre 1968	28 dicembre 2024
Federica Colletta	Consigliere (*)	Nereto, 14 dicembre 1972	4 aprile 2025
Maria Pia Attanasi	Consigliere (*)	Roma, 15 ottobre 1950	4 aprile 2025
Giuseppe di Fuccia	Consigliere (*)	Lamezia Terme, 4 ottobre 1982	4 aprile 2025

(\*) Amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF e del Codice di *Corporate Governance*.

(\*\*) Amministratore esecutivo.

(\*\*\*) Amministratore non esecutivo e non indipendente.

Resta inteso che, a fronte del numero di 9 amministratori deliberato dall'Assemblea del 4 aprile 2025, alla data della presente Relazione l'organo amministrativo risulta composto da 8 membri.

Alla data della Relazione, l'unico amministratore esecutivo e con responsabilità strategiche della Società è l'Amministratore Delegato Maurizio Nasso, che ricopre anche l'incarico di Direttore Generale.

L'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche in carica nell'Esercizio e alla data della presente Relazione è il Direttore Generale, Maurizio Nasso.

## DEFINIZIONI

Ai fini della presente Relazione, i termini riportati con iniziale maiuscola hanno, salvo ove il contesto richieda diversamente, il significato di seguito precisato. Le seguenti definizioni sono, per quanto rilevante, coordinate con quelle contenute nel Piano MBO 2026 e nel Piano LTI 2026-2028.

**Assegnazione:** (i) con riferimento al Piano MBO 2026, la determinazione dei Diritti a ricevere, secondo i termini e le modalità del Piano, Azioni della Società, a titolo gratuito, qualora disponibili tra le azioni proprie utilizzabili a tal fine e su richiesta del Beneficiario, ovvero il corrispettivo monetario equivalente; e (ii) con riferimento al Piano LTI 2026-2028, l'assegnazione gratuita al Beneficiario del Diritto a ricevere, al termine del Periodo di Maturazione, un numero di Azioni determinato ai sensi del Piano in funzione dell'Incentivo Target, delle Azioni Target e del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

**Attribuzione:** (i) con riferimento al Piano MBO 2026, la determinazione del numero di Azioni da attribuire ai Beneficiari, ovvero del corrispettivo monetario da corrispondere, in funzione della percentuale di Premio MBO maturata, ferma restando – in caso di assegnazione in Azioni – la valorizzazione prevista dal Piano; e (ii) con riferimento al Piano LTI 2026-2028, l'attribuzione gratuita delle Azioni al termine del Periodo di Maturazione, nella misura risultante dal livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e dalle ulteriori condizioni del Piano.

**Azioni:** le azioni ordinarie di Olidata S.p.A., quotate su Euronext Milan.

**Azioni Oggetto di Lock-up:** la quota delle Azioni attribuite al Beneficiario ai sensi del Piano LTI 2026-2028 che, successivamente all'Attribuzione, resta soggetta al Periodo di Lock-up e, per tale durata, non può essere trasferita, ceduta, costituita in pegno o comunque assoggettata a vincoli o atti di disposizione, salvo i casi espressamente previsti dal Piano.

**Azioni Target:** il numero di Azioni attribuibili al Beneficiario ai sensi del Piano LTI 2026-2028 in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance complessivamente applicabili, determinato sulla base dell'Incentivo Target e del Prezzo di Riferimento.

**Bad Leaver:** le ipotesi di cessazione del Rapporto che comportano, ai sensi dei Piani, la perdita totale dei diritti non ancora attribuiti. In particolare, ai fini del Piano LTI 2026-2028 rientrano, tra l'altro, le dimissioni volontarie o la rinuncia alla carica non sorrette da giusta causa, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, la revoca dalla carica di amministratore per giusta causa e la decadenza dalla carica di amministratore; ai fini del Piano MBO 2026, le ipotesi di decadenza e i relativi effetti sono disciplinati dal Documento Informativo MBO 2026 e dagli atti attuativi del Piano.

**Beneficiari:** i soggetti destinatari, di volta in volta individuati dai competenti organi sociali, del Piano MBO 2026 e/o del Piano LTI 2026-2028, ivi inclusi, nei limiti e secondo i criteri previsti dai rispettivi Piani, l'Amministratore Delegato, eventuali amministratori con deleghe, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ulteriori dirigenti della Società e dirigenti o amministratori con deleghe delle Società Controllate.

**Cambio di Controllo:** qualsiasi evento che integri un mutamento del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 TUF, nonché – ai fini del Piano LTI 2026-2028 – l'acquisizione da parte di terzi di una partecipazione superiore al 50% in una Società Controllata o nella relativa controllante, ovvero il trasferimento definitivo dell'azienda o del ramo di azienda cui faccia capo il Rapporto del Beneficiario, sempre che tali eventi comportino il venir meno del controllo della Società sul relativo perimetro.

**Claw Back:** il meccanismo di correzione *ex post* che consente alla Società, nei casi previsti dai Piani, di non attribuire le Azioni, di chiederne la restituzione o di esigere il pagamento del relativo controvalore, anche mediante compensazione, qualora la maturazione o l'Attribuzione siano avvenute sulla base di dati manifestamente errati, di bilanci successivamente rettificati o di comportamenti dolosi, gravemente colposi o contrari alla legge, ai regolamenti o alle procedure interne applicabili.

**Comitato o Comitato Nomine e Remunerazioni:** il Comitato Nomine e Remunerazioni costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Società, con funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione ai sensi del Codice di *Corporate Governance* e dei regolamenti interni della Società.

**Compenso:** con riferimento ai Beneficiari del Piano LTI 2026-2028 che rivestano la carica di Presidente, Amministratore Delegato della Società o amministratore con deleghe di Società Controllate, il compenso annuale attribuito dagli organi sociali competenti in relazione alla carica e rilevante, secondo il Piano, alla data del 1° gennaio dell'esercizio in cui cade la Data di Assegnazione del Diritto.

**Data di Assegnazione del Diritto:** con riferimento al Piano LTI 2026-2028, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione che individua il Beneficiario, determina la percentuale individuale di incentivo target, l'Incentivo Target, il Prezzo di Riferimento e le Azioni Target e, conseguentemente, dispone l'Assegnazione del Diritto.

**Data di Attribuzione o Data di Attribuzione delle Azioni:** la data della delibera del Consiglio di Amministrazione che, all'esito della verifica delle condizioni e degli Obiettivi di Performance previsti dal relativo Piano, determina il numero di Azioni spettanti al Beneficiario ai fini dell'Attribuzione.

**Dirigenti Apicali:** alcuni *manager* che svolgono attività di particolare rilievo per il Gruppo Olidata, come individuati ai sensi dei Documenti Informativi del Piano MBO 2026 e del Piano LTI 2026-2028.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** i soggetti diversi dagli Amministratori che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo, come individuati dalla Società ai sensi della disciplina applicabile.

**Diritto o Diritto all'Attribuzione delle Azioni:** con riferimento al Piano LTI 2026-2028, il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile *inter vivos* attribuito al Beneficiario di ricevere Azioni al termine del Periodo di Maturazione, nei termini e alle condizioni previsti dal Piano, ivi incluso il raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

**Documento Informativo MBO 2026:** il documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti con riferimento al Piano MBO 2026.

**EBITDA Adjusted:** l'EBITDA del Gruppo ovvero della singola Società Controllata rilevante, come risultante dai bilanci approvati e/o dal reporting gestionale riconciliato a tali bilanci, rettificato per componenti non ricorrenti e/o non operative al fine di rendere omogenea la misurazione degli Obiettivi di Performance.

**Good Leaver:** le ipotesi di cessazione del Rapporto che consentono il mantenimento integrale o *pro rata temporis* dei diritti, secondo quanto previsto dal relativo Piano. Rientrano in tale nozione, a seconda dei casi e nei limiti stabiliti dai Piani, il decesso, l'invalidità o inabilità permanente, il pensionamento, la risoluzione consensuale del Rapporto, le dimissioni o la rinuncia alla carica per giusta causa, la revoca senza giusta causa, il mancato rinnovo o la scadenza naturale del mandato senza rinnovo e il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo.

**Gruppo:** la Società e le società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi dell'art. 2359 cod. civ..

**Incentivo Target:** il valore monetario teorico individuale dell'incentivo spettante al Beneficiario del Piano LTI 2026-2028 in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance, pari al prodotto tra la percentuale individuale di incentivo target e la RAL ovvero il Compenso, a seconda della natura del Rapporto del Beneficiario.

**Indice di Performance di Gruppo:** l'indicatore composito previsto dal Piano MBO 2026, basato sui Ricavi consolidati di Gruppo 2026 e sull'EBITDA Adjusted consolidato di Gruppo 2026, il cui livello di conseguimento condiziona la maturazione del Premio MBO secondo le soglie minima, target e massima approvate dal Consiglio di Amministrazione.

**Maturazione:** il momento in cui, all’esito della verifica degli Obiettivi di Performance e delle ulteriori condizioni previste dal relativo Piano, sorge il diritto del Beneficiario all’Attribuzione. Nel Piano MBO 2026 la Maturazione coincide con l’approvazione consiliare del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026 del Gruppo e con il contestuale accertamento del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Annuale.

**Obiettivi di Performance:** gli obiettivi economico-finanziari individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o previo parere del Comitato secondo quanto previsto dal relativo Piano, il cui livello di raggiungimento determina la maturazione della componente variabile. Nel Piano LTI 2026-2028 tali obiettivi sono rappresentati, a seconda del perimetro rilevante, da Ricavi ed EBITDA Adjusted.

**Obiettivi di Performance Annuale:** gli obiettivi individuali ed economico-finanziari di Gruppo rilevanti ai fini del Piano MBO 2026, il cui grado di conseguimento determina il Premio MBO maturabile da ciascun Beneficiario con riferimento all’Esercizio 2026.

**Periodo di Corresponsione:** con riferimento al Piano MBO 2026, il periodo compreso tra la Maturazione / Assegnazione e il termine di 60 giorni successivi all’approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026, entro il quale le Azioni possono essere attribuite, ove richieste e disponibili, ovvero può essere corrisposto il relativo importo in denaro, subordinatamente al permanere del Rapporto sino alla Maturazione.

**Periodo di Lock-up:** il periodo di 6 (sei) mesi decorrente dalla Data di Attribuzione delle Azioni, durante il quale le Azioni Oggetto di Lock-up non possono essere trasferite, cedute, costituite in pegno o comunque assoggettate a vincoli o atti di disposizione, fatti salvi i casi espressamente previsti dal Piano LTI 2026-2028.

**Periodo di Maturazione:** il periodo triennale costituito dagli esercizi 2026, 2027 e 2028, rispetto al quale viene verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance del Piano LTI 2026-2028.

**Periodo di Performance:** il periodo annuale compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026 rispetto al quale viene misurato il conseguimento degli Obiettivi di Performance Annuale del Piano MBO 2026.

**Piani:** collettivamente, il Piano MBO 2026 e il Piano LTI 2026-2028.

**Piano LTI 2026-2028 o Piano LTI:** il piano di incentivazione a lungo termine denominato “Piano di Performance 2026-2028”.

**Piano MBO 2026 o Piano MBO:** il piano di incentivazione a breve termine (MBO) 2026 della Società che prevede, per i Beneficiari, il diritto a ricevere una remunerazione variabile in base al livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance Annuale ed erogata, su richiesta del Beneficiario, mediante Attribuzione di Azioni Olidata, ove disponibili quali azioni proprie utilizzabili a tal fine, ovvero mediante corresponsione del relativo importo in denaro.

**Premio MBO:** il valore della remunerazione variabile annuale consuntivato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance Annuale del Piano MBO 2026.

**Prezzo di Riferimento:** con riferimento al Piano LTI 2026-2028, la media dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati nel corso dei tre mesi antecedenti la Data di Assegnazione del Diritto, utilizzata per determinare il numero di Azioni Target; con riferimento al Piano MBO 2026, la quotazione media delle Azioni riferita agli ultimi tre mesi precedenti la data della delibera del Consiglio di Amministrazione inerente alla proposta di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea l’adozione del Piano MBO, assunta ai fini della determinazione del numero delle Azioni attribuibili, ove richieste e disponibili, nonché del corrispettivo monetario eventualmente dovuto in alternativa alle Azioni.

**Proposta di Adesione:** con riferimento al Piano LTI 2026-2028, la proposta individuale trasmessa dalla Società a ciascun Beneficiario, contenente i termini economici e operativi dell’Assegnazione e la cui sottoscrizione costituisce piena e incondizionata adesione al Piano e al relativo Regolamento.

**Rapporto:** il rapporto di lavoro subordinato, di amministrazione o altro rapporto rilevante in essere tra il Beneficiario e la Società ovvero una Società Controllata, come considerato dal relativo Piano ai fini dell'accesso, della permanenza e della cessazione.

**Regolamenti dei Piani:** collettivamente, il regolamento del Piano LTI 2026-2028 e il complesso delle regole attuative del Piano MBO 2026 risultanti dal Documento Informativo MBO 2026 e dagli ulteriori atti deliberativi o regolamentari adottati dagli organi competenti della Società.

**Retribuzione Annu Lorda o RAL:** la retribuzione annua lorda complessiva prevista dal contratto di lavoro del Beneficiario dirigente, con esclusione della componente variabile, rilevante ai fini del Piano LTI 2026-2028.

**Ricavi:** a seconda del perimetro rilevante ai fini del Piano LTI 2026-2028, i ricavi consolidati del Gruppo ovvero i ricavi della singola Società Controllata di appartenenza del Beneficiario, come risultanti dai bilanci approvati e/o dal reporting gestionale riconciliato ai medesimi.

**Società o Olidata:** Olidata S.p.A., con sede legale in Roma, Via Giulio Vincenzo Bona n. 120.

**Società Controllata o Società Controllate:** le società di volta in volta controllate, direttamente o indirettamente, dalla Società ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. e/o della diversa disciplina richiamata dal relativo Piano, secondo il perimetro di volta in volta rilevante.

## SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026

### A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione viene definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato Nomine e Remunerazioni istituito in seno al Consiglio (il “**Comitato Nomine e Remunerazioni**” o il “**Comitato**”) e l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società (l'“**Assemblea**”).

Gli organi coinvolti in tema di remunerazione, per gli aspetti di rispettiva competenza, sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni e il Collegio Sindacale.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna a Olidata, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

#### Assemblea degli Azionisti

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- i. determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società (lo “**Statuto**”);
- ii. ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, approva la Politica descritta nella Sezione I della Relazione;
- iii. ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- iv. delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Olidata, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione definisce la Politica sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazioni e, unitamente al Comitato medesimo, sovrintende alla sua attuazione, determinando, coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale. In particolare, il Consiglio assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

In aggiunta, il Consiglio delibera su eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti e, su delega di quest'ultima, provvede alla loro attuazione.

#### Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c. verificandone altresì la coerenza con la Politica di remunerazione adottata dalla Società.

#### Comitato Nomine e Remunerazioni

Al Comitato Nomine e Remunerazioni sono affidati i seguenti compiti in materia di remunerazione:

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance
- d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

Le proposte di cui al precedente punto b) sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, dopo aver acquisito il parere del Collegio Sindacale.

## **B. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI E PRESIDI PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE**

#### Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni

In data 22 luglio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha nominato, quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni, i consiglieri Elio Casalino (non esecutivo e indipendente – Presidente), Piercarlo Valtorta (non esecutivo e indipendente) e Cristina Rufini (non esecutivo e non indipendente). Tale Comitato è stato in carica fino al 4 aprile 2025. Nel corso dell'esercizio 2025, nella suddetta composizione, il Comitato non ha svolto nessuna riunione.

In data 4 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione ha nominato, quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni, i consiglieri Giuseppe Di Fuccia (non esecutivo e indipendente – Presidente), Elio Casalino (non esecutivo e indipendente) e Cristina Rufini (non esecutivo e non indipendente). Nel corso dell'esercizio 2025, nell'attuale composizione, il Comitato si è riunito 3 volte: 23 settembre 2025, 3 novembre 2025 e 6 novembre 2025. Ogni riunione è durata in media trentacinque minuti. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%.

In sede di nomina del suddetto Comitato, il Consiglio di Amministrazione ha verificato, coerentemente con le previsioni dell'Art. 5 Raccomandazione 26 del Codice, che almeno uno dei membri del Comitato possedesse adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni sono disciplinati dal Codice e dal Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

I lavori del Comitato Nomine e Remunerazioni sono coordinati dal Presidente.

Nello svolgimento delle sue funzioni nel corso dell'Esercizio il Comitato Nomine e Remunerazioni ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio.

Le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni si sono svolte in forma collegiale e sono state verbalizzate.

Il Collegio Sindacale è stato invitato a partecipare a tutte le riunioni del Comitato, con la massima adesione da parte di tutti i Sindaci.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione. Il Comitato ha svolto audizioni nei singoli incontri per approfondire tematiche regolatorie o relative ad attività di organizzazione interna.

Nel corso del 2025 è stata invitata a partecipare ad alcune riunioni la funzione Legale della Società. La partecipazione è avvenuta su invito del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e ne è stata data informativa all'Amministratore Delegato.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in conformità con la Raccomandazione n. 26 del Codice, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e successivamente all'Assemblea.

## **C. CONSIDERAZIONE DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA**

Nel definire la Politica, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto della struttura retributiva applicata alla popolazione manageriale e dirigenziale del Gruppo, con l'obiettivo di assicurare coerenza interna,

proporzionalità rispetto alle responsabilità ricoperte e adeguato equilibrio tra componente fissa e componente variabile.

I criteri per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica che è parametrato: (i) alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità, mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

L'introduzione della componente variabile nel 2026 avviene, pertanto, in un quadro di progressiva evoluzione dei sistemi di incentivazione del Gruppo, volto a rendere più stretta la correlazione tra retribuzione, risultati economico-finanziari, equilibrio patrimoniale e creazione di valore nel medio-lungo periodo.

#### **D. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA**

Ai fini della predisposizione della presente Politica la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti esterni; la revisione della Relazione è stata svolta tenendo conto della normativa applicabile, dei documenti di piano e di precedenti di mercato considerati a fini meramente comparativi e non vincolanti.

#### **E. FINALITÀ DELLA POLITICA, PRINCIPI DI FONDO, DURATA E PRINCIPALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA 2025**

La Politica è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice, con l'obiettivo di: (i) essere funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società promuovendo la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo; (ii) attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*; (iii) allineare gli interessi del *management* con quelli della Società e degli azionisti nel medio-lungo periodo e (iv) promuovere una gestione orientata a risultati misurabili, verificabili e coerenti con il profilo di rischio della Società.

La durata della Politica è annuale, con riferimento all'esercizio 2026, ferma restando la durata pluriennale del Piano LTI 2026-2028 e degli effetti dei meccanismi di Lock-up e Claw Back descritti nella presente Relazione.

Rispetto alla Politica 2025, che prevedeva in sostanza una remunerazione integralmente fissa per gli amministratori esecutivi e per il dirigente con responsabilità strategiche allora in carica, la presente Politica introduce per la prima volta una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine, entrambe basate, in tutto o in parte, su strumenti finanziari della Società.

La revisione è stata resa necessaria anche dall'evoluzione della *governance* e dell'assetto organizzativo intervenuta nel 2025 e nei primi mesi del 2026, nonché dall'esigenza di integrare la *disclosure* della Relazione in modo pienamente coerente con lo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Alla data della presente Relazione, nessun membro del Consiglio di Amministrazione riceve compensi da altre società del Gruppo diverse dall'Emittente, né compensi da lavoro dipendente dall'Emittente o da altra società del Gruppo, eccezion fatta per:

- Cristiano Rufini, che percepisce anche:
  - un compenso – dal 6 maggio 2025 - come Amministratore Unico della controllata Biancone Automobili S.r.l. (al quale ha integralmente rinunciato);
  - un compenso – dal 6 maggio 2025 - come Amministratore Unico della controllata I.Con Real Estate;
  - un compenso – dall’11 aprile 2025 - come Amministratore Delegato della controllata Sfera Defence S.r.l.;
  - un compenso – dal 25 luglio 2025 - come Amministratore Unico della controllata I.CON S.r.l.;
  - un compenso – dal 10 marzo 2026 - come Presidente del CdA della controllata O.Factory S.r.l..
- Cristina Rufini, che percepisce da Olidata – oltre al compenso di Consigliere – anche un compenso da lavoro dipendente.

## **F. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL’INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL’AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO LUNGO PERIODO**

La remunerazione dei soggetti rilevanti può comporsi, a seconda del ruolo ricoperto, delle seguenti componenti: (i) compenso fisso; (ii) eventuale componente variabile di breve termine nell’ambito del Piano MBO 2026; (iii) eventuale componente variabile di medio-lungo termine nell’ambito del Piano LTI 2026-2028; (iv) benefici non monetari *standard*; (v) eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione del rapporto nei limiti della legge, dei contratti applicabili e della Politica.

Per gli amministratori non esecutivi, gli amministratori indipendenti e i componenti del Collegio Sindacale è prevista esclusivamente una remunerazione fissa, coerente con la natura non esecutiva dell’incarico e con l’impegno richiesto per la partecipazione ai lavori consiliari e dei comitati.

### **F.1 LA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO ALLE SINGOLE POSIZIONI RILEVANTI**

L’Assemblea del 22 luglio 2024 ha deliberato un *budget* complessivo per il Consiglio di Amministrazione, determinato in Euro 1.100.000,00. L’Assemblea del 4 aprile 2025 ha deliberato di ridurre ad Euro 760.000,00 il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, rispetto a quanto precedentemente deliberato in data 22 luglio 2024.

#### **F.1.1 LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE**

##### Parte fissa

Il Consiglio di Amministrazione, riunito in data 4 settembre 2024, ha deliberato di determinare in Euro 300.000,00 il compenso annuo lordo fisso e omnicomprensivo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Cristiano Rufini, anche in considerazione delle deleghe ad esso attribuite.

In data 18 ottobre 2024, a seguito delle dimissioni di Cristiano Rufini dalla carica di Presidente, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Presidente il Prof. Piercarlo Valtorta. In data 14 novembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere al Prof. Valtorta il medesimo compenso precedentemente deliberato per il Presidente, ossia Euro 300 migliaia annui lordi. Il Prof. Valtorta, tuttavia, in considerazione della delicata situazione finanziaria della Società, ha rinunciato – per il periodo di competenza 1° novembre 2024 - 31 ottobre 2025 - a parte del compenso annuo deliberato, determinando lo stesso in Euro 100 migliaia annui lordi.

A seguito delle dimissioni del Prof. Valtorta dalla carica di Presidente in data 4 aprile 2025 e della deliberazione dell'Assemblea in pari data – che ha ridotto il tetto dei compensi complessivamente spettanti all'organo amministrativo – sempre in data 4 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione ha nominato Presidente il Dott. Cristiano Rufini e ha determinato un compenso per il Presidente pari ad Euro 200 migliaia lordi annui.

Alla data della presente Relazione, il Presidente Cristiano Rufini mantiene esclusivamente deleghe di rappresentanza legale e istituzionale della Società. In coerenza con tale assetto, la Politica 2026 prevede per il Presidente una remunerazione ordinariamente composta dalla sola componente fissa.

Non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

#### Parte variabile

Alla data della presente Relazione, in coerenza con l'assetto delle deleghe in essere, non è prevista l'inclusione del Presidente tra i Beneficiari dei Piani variabili.

#### Benefici non monetari

Nei confronti del Presidente è prevista l'attribuzione di benefici non monetari standard (telefono cellulare, auto, computer, carta di credito e carta carburante, polizza sanitaria e polizza infortuni).

Tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo beneficiano di una assicurazione (D&O) a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

Non è previsto il riconoscimento di ulteriori *fringe benefits* oltre a quelli standard sopra citati né di altri benefici non monetari.

### **F.1.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI**

Alla data della presente Relazione, l'unico amministratore esecutivo e con responsabilità strategiche è l'Amministratore Delegato, Maurizio Nasso. Il consigliere Nasso è stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 gennaio 2026 e successivamente confermato nella carica dall'Assemblea del 27 marzo 2026.

L'Amministratore Delegato beneficia di una struttura retributiva composta da una componente fissa annua lorda, da una componente variabile di breve termine collegata al Piano MBO 2026 e da una componente variabile di medio-lungo termine collegata al Piano LTI 2026-2028, oltre ai benefit standard connessi al ruolo.

#### Parte fissa

In data 7 gennaio 2026 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha attribuito all'Amministratore Delegato un compenso fisso lordo annuo, da corrispondersi in dodici mensilità: (i) di Euro 60.000,00 (in caso di integrazione da parte dell'Assemblea dei Soci della politica di remunerazione, con previsione di una componente aggiuntiva e variabile per gli amministratori esecutivi; ovvero (ii) di Euro 100.000,00 (in caso di mantenimento dell'attuale politica di remunerazione da parte dell'Assemblea dei Soci, con previsione esclusivamente di un compenso fisso per gli amministratori esecutivi).

In caso di approvazione della Politica da parte dell'Assemblea, prevedendo la stessa una componente aggiuntiva e variabile di remunerazione per gli amministratori esecutivi, il compenso fisso lordo annuo per l'Amministratore Delegato è fissato in Euro 60.000,00.

#### Parte variabile

La componente variabile di breve termine è parametrata a un Premio MBO di riferimento individuale determinato dal Consiglio di Amministrazione e soggetto ai meccanismi di performance e di corresponsione descritti nel successivo Paragrafo G; il *cap* massimo del premio è pari al 140% del Premio MBO di riferimento.

La componente variabile di medio-lungo termine è determinata sulla base di una percentuale individuale di incentivo target, espressa in percentuale del Compenso; il relativo valore monetario teorico costituisce l'Incentivo Target. Il numero di Azioni Target e il relativo controvalore teorico saranno indicati nella Proposta di Adesione individuale.

#### Benefici non monetari

Nei confronti dell'Amministratore Delegato è prevista l'attribuzione di benefici non monetari standard (telefono cellulare, auto, computer, carta di credito e carta carburante, polizza sanitaria e polizza infortuni).

Tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo beneficiano di una assicurazione (D&O) a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

Non è previsto il riconoscimento di ulteriori *fringe benefits* oltre a quelli standard sopra citati né di altri benefici non monetari.

### **F.1.3 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI**

#### Parte fissa

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa e, in osservanza della Raccomandazione n. 29 del Codice, prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti a loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato a obiettivi di *performance*.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 4 settembre 2024, ha deliberato di determinare in Euro 30.000,00 il compenso annuo lordo fisso e omnicomprensivo per ciascun amministratore non esecutivo, oltre ad un compenso per la partecipazione a ciascun Comitato pari a Euro 5.000,00 lordi annui.

In data 4 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di determinare in Euro 30.000,00 il compenso annuo lordo fisso e omnicomprensivo per ciascun amministratore non esecutivo, oltre ad un compenso per la partecipazione a ciascun Comitato pari a Euro 5.000,00 lordi annui.

Non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

### Parte variabile

Non è prevista una componente variabile di remunerazione per gli amministratori non esecutivi.

Tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo beneficiano di una assicurazione (D&O) a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

### Benefici non monetari

Tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo beneficiano di una assicurazione (D&O) a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica. Non è previsto il riconoscimento di ulteriori *fringe benefits* oltre a quelli standard sopra citati né di altri benefici non monetari.

## **F.1.4 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Per il 2025, la Società ha avuto quale Dirigente con Responsabilità Strategiche il *Group Chief Financial Officer*, Angelo Trementozzi, che ha terminato il proprio rapporto con la Società in data 19 settembre 2025.

Alla Data della presente Relazione, l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società è il Direttore Generale, Maurizio Nasso.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Politica prevede una componente fissa coerente con il ruolo ricoperto e, ove il soggetto sia individuato quale Beneficiario dei Piani, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine, in coerenza con le responsabilità assegnate e con il perimetro di attività di rispettiva competenza.

### Parte fissa

In data 7 gennaio 2026 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha attribuito a Maurizio Nasso, per la carica di Direttore Generale, un compenso fisso annuo lordo, da corrispondersi in dodici mensilità: (i) di Euro 160.000,00 (in caso di integrazione da parte dell'Assemblea dei Soci della politica di remunerazione, con previsione di una componente aggiuntiva e variabile per i dirigenti strategici) ovvero (ii) di Euro 200.000,00 (in caso di mantenimento dell'attuale politica di remunerazione da parte dell'Assemblea dei Soci, con previsione esclusivamente di un compenso fisso per i dirigenti strategici).

In caso di approvazione della Politica da parte dell'Assemblea, prevedendo la stessa una componente aggiuntiva e variabile di remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il compenso fisso lordo annuo per il Direttore Generale è fissato in Euro 160.000,00.

### Parte variabile

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano MBO 2026, il Premio MBO di riferimento individuale è definito dal Consiglio di Amministrazione e soggetto a un *cap* massimo pari al 125% del relativo importo di riferimento.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano LTI 2026-2028, la percentuale individuale di incentivo target è espressa in percentuale della RAL; il relativo Incentivo Target sarà definito in sede attuativa con indicazione nelle relative Proposte di Adesione.

### Benefici non monetari

Nei confronti del Direttore Generale è prevista l'attribuzione di benefici non monetari standard (telefono cellulare, auto, computer, carta di credito e carta carburante, polizza sanitaria e polizza infortuni). Non è previsto il riconoscimento di ulteriori *fringe benefits* oltre a quelli standard sopra citati né di altri benefici non monetari.

#### **F.1.5 LA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE**

Il Presidente del Collegio Sindacale e i Sindaci Effettivi sono remunerati con un compenso annuale lordo deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza in carica adeguato alla competenza, professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione, da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

Al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci Effettivi compete altresì il rimborso delle spese per l'espletamento della carica.

In data 22 maggio 2025 l'Assemblea degli Azionisti della Società ha deliberato di integrare il compenso complessivo annuo per il Collegio Sindacale per l'esercizio 2025 e sino alla data di permanenza in carica del Collegio Sindacale, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, da Euro 30.000,00 lordi a Euro 60.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale e da Euro 20.000,00 lordi a Euro 25.000,00 lordi per ciascun Sindaco Effettivo

Non sono previste componenti variabili della remunerazione, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari.

#### **G. PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE (MBO) 2026 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI E CON FACOLTÀ DI REGOLAMENTO MONETARIO**

Il Piano MBO 2026 introduce per la prima volta nel Gruppo un sistema di incentivazione variabile di breve termine basato su strumenti finanziari e con facoltà di regolamento monetario. Il Piano MBO 2026 ha finalità di allineamento con la creazione di valore per gli azionisti, di *retention* del *management* e di rafforzamento dell'orientamento al raggiungimento di risultati annuali misurabili.

Il Piano MBO 2026 si applica all'Amministratore Delegato di Olidata nonché ad alcuni selezionati Dirigenti Apicali del Gruppo Olidata, che potrebbero ricoprire anche il ruolo di componenti del consiglio di amministrazione delle Società Controllate. L'individuazione nominativa dei Beneficiari è rimessa al Consiglio di Amministrazione, o al/i soggetto/i all'uopo delegato/i, successivamente all'approvazione assembleare del Piano e in coerenza con il relativo Documento Informativo.

Il Premio MBO è soggetto a performance annuale sull'Esercizio 2026 e il Piano si articola in un unico ciclo composto da: (i) Periodo di Performance 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026; e (ii) Periodo di attuazione compreso tra la Maturazione / Assegnazione, in sede di approvazione del bilancio consolidato 2026, e il termine di 60 giorni successivi a tale approvazione, entro il quale le Azioni potranno essere attribuite, ove richieste e nei limiti della disponibilità di azioni proprie, ovvero il corrispettivo monetario sarà pagato entro

il medesimo termine, condizionatamente al permanere del Rapporto del Beneficiario con il Gruppo sino alla Maturazione. Il numero delle Azioni attribuibili, ove richieste e disponibili, è determinato sulla base del valore del Premio MBO oggetto di conversione rapportato alla quotazione media delle Azioni riferita agli ultimi tre mesi precedenti la data della delibera del Consiglio di Amministrazione inerente alla proposta di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea l'adozione del Piano MBO; il corrispettivo monetario eventualmente dovuto in alternativa alle Azioni sarà determinato in misura equivalente, sulla base del medesimo criterio di valorizzazione.

### Struttura degli obiettivi di *performance* del Piano MBO 2026

Perimetro / beneficiari	Indicatore	Peso	Regole di maturazione
Indice di Performance di Gruppo	EBITDA Adjusted consolidato di Gruppo 2026	70%	Soglia minima 85% del target = 40% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%; sotto l'85% azzeramento del Premio
Indice di Performance di Gruppo	Ricavi consolidati di Gruppo 2026	30%	Soglia minima 85% del target = 40% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%; sotto l'85% azzeramento del Premio
Amministratore Delegato Olidata	PFN di Gruppo 2026	20%	Soglia minima 90% del target = 50% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%
Amministratore Delegato Olidata	EBITDA Adjusted consolidato di Gruppo 2026	55%	Soglia minima 90% del target = 50% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%
Amministratore Delegato Olidata	Ricavi consolidati di Gruppo 2026	25%	Soglia minima 90% del target = 50% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%
Presidenti / amministratori esecutivi / DRS / dirigenti di società controllate	EBITDA Adjusted della società di appartenenza	55%	Soglia minima 90% del target = 50% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%
Presidenti / amministratori esecutivi / DRS / dirigenti di società controllate	Ricavi della società di appartenenza	25%	Soglia minima 90% del target = 50% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%
Presidenti / amministratori esecutivi / DRS / dirigenti di società controllate	PFN della società di appartenenza	20%	Soglia minima 90% del target = 50% payout; target 100% = 100%; massimo 110% = 120%

I valori-obiettivo dell'Indice di Performance di Gruppo e, più in generale, i valori target, minimi e massimi sottostanti ai KPI economico-finanziari rilevanti ai fini del Piano non sono riportati nella presente Relazione in quanto, in coerenza con il Documento Informativo MBO 2026, saranno individuati e/o puntualmente declinati dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto consultivo del Comitato, in sede di attuazione del Piano, successivamente all'approvazione assembleare, in coerenza con il Budget 2026, con la Politica di Remunerazione e con il Regolamento del Piano.

Il mancato raggiungimento della soglia minima dell'Indice di Performance di Gruppo comporta l'azzeramento integrale del Premio MBO, indipendentemente dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Il Premio MBO maturato per ciascun Beneficiario è determinato applicando al Premio MBO di riferimento individuale, da definirsi in sede attuativa del Piano, la percentuale risultante dal combinato effetto dell'Indice di Performance di Gruppo e del livello di conseguimento degli obiettivi individuali. Per i Beneficiari appartenenti a Società Controllate, la percentuale complessiva di maturazione del Premio MBO è determinata applicando una ponderazione pari al 40% all'Indice di Performance di Gruppo e pari al 60% al livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati con riferimento alla Società Controllata di appartenenza, fermo restando che l'Indice di Performance di Gruppo continua ad operare quale condizione di accesso al Piano. Il relativo controvalore potrà essere corrisposto, su richiesta del Beneficiario, mediante Attribuzione di Azioni, ove richieste e disponibili, ovvero mediante corresponsione del relativo importo in denaro, secondo i criteri di valorizzazione previsti dal Documento Informativo MBO 2026. Il Premio MBO massimo erogabile, per effetto combinato dell'impatto dell'Indice di Performance di Gruppo e del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali, non può superare il 125% del Premio MBO di riferimento; per l'Amministratore Delegato tale *cap* è pari al 140% del Premio MBO di riferimento. Per valori compresi tra la soglia minima, il target e il massimo si applica, in ciascun caso, un criterio di interpolazione lineare. Alla data della presente Relazione, il numero massimo di Azioni a servizio del Piano MBO non è ancora definitivamente determinato e sarà individuato dal Consiglio di Amministrazione in sede di attuazione del Piano, sulla base del valore complessivo dei Premi MBO di riferimento deliberati, della percentuale di conversione in Azioni richiesta dai Beneficiari e della quotazione media delle Azioni rilevante ai fini della relativa conversione; la Società fornirà al mercato la relativa informativa nei termini e con le modalità previsti dalla normativa applicabile, ivi incluso l'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti. In coerenza con il Documento Informativo MBO 2026, le Azioni a servizio del Piano saranno costituite da Azioni già emesse, da acquistare o già detenute dalla Società quali azioni proprie; non è pertanto previsto il ricorso ad aumenti di capitale al servizio del Piano.

Qualora, al momento della corresponsione, la Società non disponga di un numero sufficiente di azioni proprie, il controvalore maturato potrà essere erogato, in tutto o in parte, in denaro, secondo i criteri previsti dal Documento Informativo MBO 2026. La maturazione del Premio MBO presuppone la costanza del Rapporto e, ove applicabile, l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa fino alla Maturazione; l'effettiva corresponsione del Premio MBO, in Azioni ovvero in denaro, avverrà entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026. Le Azioni eventualmente attribuite ai sensi del Piano MBO si cumulano con quelle derivanti da eventuali altri piani di incentivazione vigenti, ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare misure di coordinamento economico e/o temporale al fine di preservare la coerenza complessiva del sistema di remunerazione.

Le Azioni attribuite ai sensi del Piano MBO non sono soggette a vincoli di disponibilità successivi all'Attribuzione e avranno godimento regolare, con pieno esercizio dei relativi diritti patrimoniali e amministrativi. Resta tuttavia vietata qualsiasi operazione di *hedging* idonea a neutralizzare l'allineamento al rischio insito nel Piano, con decadenza dal diritto a ricevere le Azioni in caso di violazione.

Il Piano MBO prevede clausole di Claw Back che consentono alla Società di ottenere la restituzione del controvalore delle Azioni già erogate e/o del corrispettivo monetario già pagato, o di trattenere tale controvalore dalle competenze dovute, qualora la maturazione sia avvenuta sulla base di dati manifestamente errati, ovvero in presenza di comportamenti dolosi o contrari alle norme applicabili da parte del Beneficiario. Il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato, potrà inoltre apportare al Piano MBO le modifiche o integrazioni necessarie a preservarne i contenuti sostanziali ed economici in

presenza di situazioni straordinarie o non previste, operazioni straordinarie, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi idonei a incidere significativamente sugli Obiettivi di Performance Annuale, sul Premio MBO, sui risultati e/o sul perimetro di attività del Gruppo, secondo quanto previsto dal Documento Informativo MBO 2026.

In caso di cessazione del Rapporto prima della Maturazione, il Beneficiario decade dal Piano, salvo i casi di Good Leaver espressamente previsti dal Documento Informativo MBO 2026 (invalidità totale e permanente, decesso, pensionamento, dimissioni o risoluzione del Rapporto su iniziativa del Beneficiario per giusta causa non contestata, mancato rinnovo del mandato per i Beneficiari con rapporto di amministrazione, nonché, ove applicabile, cambio di controllo della Società Controllata con cui il Beneficiario intrattiene il Rapporto). Nei casi di Good Leaver il Beneficiario conserva il diritto a ricevere l'Attribuzione delle Azioni corrispondenti alla percentuale di Premio MBO maturata, ove richieste e disponibili, ovvero il relativo corrispettivo monetario, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può prevedere condizioni di maggior favore nei limiti consentiti dalla normativa applicabile. Nel caso di trasferimento del Rapporto tra società del Gruppo, così come nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con il Gruppo, il Beneficiario conserva i diritti derivanti dal Piano secondo la disciplina del Documento Informativo MBO 2026.

## **H. PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE (LTI) 2026-2028**

Il Piano LTI 2026-2028, denominato "Piano di Performance 2026-2028", costituisce la componente variabile di medio-lungo termine della Politica ed è destinato ad allineare il management al conseguimento di risultati pluriennali, promuovendo nel contempo *retention* e creazione di valore per gli azionisti tramite l'Attribuzione gratuita di Azioni Olidata.

Il Piano LTI si articola su un unico ciclo relativo agli esercizi 2026, 2027 e 2028. Per ciascun Beneficiario il Consiglio di Amministrazione individua, alla Data di Assegnazione del Diritto, una percentuale individuale di incentivo target, espressa in percentuale della RAL ovvero del Compenso, il cui valore monetario teorico costituisce l'Incentivo Target; il relativo numero di Azioni Target è determinato dividendo l'Incentivo Target per il Prezzo di Riferimento, pari alla media dei prezzi ufficiali delle Azioni nei tre mesi antecedenti la Data di Assegnazione del Diritto.

Le percentuali individuali di incentivo target, l'Incentivo Target, il Prezzo di Riferimento, il numero di Azioni Target e il Rapporto rilevante ai fini del Piano saranno indicati nella Proposta di Adesione individuale trasmessa a ciascun Beneficiario, che dovrà essere restituita nei termini previsti dal Regolamento del Piano LTI 2026-2028.

### **Beneficiari e criteri di accesso al Piano LTI**

Sono potenziali Beneficiari del Piano l'Amministratore Delegato nonché alcuni selezionati Dirigenti Apicali del Gruppo Olidata, che potrebbero ricoprire anche il ruolo di componenti del consiglio di amministrazione delle Società Controllate.

L'individuazione nominativa dei Beneficiari è rimessa al Consiglio di Amministrazione, o al/i soggetto/i all'uopo delegato/i, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, tra i Dirigenti Apicali delle società del Gruppo Olidata.

## Struttura degli obiettivi di performance del Piano LTI 2026-2028

Beneficiari	Perimetro di misurazione	Indicatori / pesi	Regole di payout
Beneficiari appartenenti alla Società	Gruppo su base consolidata	EBITDA Adjusted 70% - Ricavi 30%	Minimo = 50%; target = 100%; massimo = 120%; interpolazione lineare; zero se uno dei due indicatori non raggiunge la soglia minima
Beneficiari appartenenti a società controllate	60% Gruppo consolidato + 40% società controllata di appartenenza	EBITDA Adjusted 70% - Ricavi 30% per ciascun perimetro	Le due componenti operano in modo indipendente; ciascuna è zero se, nel relativo perimetro, anche uno solo dei due indicatori non raggiunge la soglia minima

I valori target, minimi e massimi sottostanti ai KPI economico-finanziari rilevanti ai fini del Piano, il Prezzo di Riferimento, il numero massimo di Azioni a servizio del Piano, nonché le percentuali individuali di incentivo target e le Azioni Target attribuibili a ciascun Beneficiario non sono riportati nella presente Relazione in quanto, in coerenza con il Documento Informativo LTI 2026-2028, saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione in sede di attuazione del Piano e comunicati al mercato nei termini e con le modalità previste dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Per i Beneficiari appartenenti alla Società, la maturazione dell'incentivo dipende integralmente dagli Obiettivi di Performance del Gruppo su base consolidata. Per i Beneficiari di Società Controllate, la struttura del Piano prevede invece che il 60% dell'incentivo dipenda dagli Obiettivi di Performance del Gruppo e il 40% dagli Obiettivi di Performance della Società Controllata di appartenenza.

In ciascun perimetro rilevante, gli Obiettivi di Performance sono costituiti da EBITDA Adjusted (peso 70%) e dai Ricavi (peso 30%), con livelli minimo, target e massimo corrispondenti rispettivamente a una maturazione del 50%, 100% e 120%; per valori intermedi si applica l'interpolazione lineare. La componente riferita al singolo perimetro si azzerà qualora anche uno solo dei due indicatori non raggiunga il livello minimo.

Il numero massimo di Azioni effettivamente attribuibili non può eccedere il 120% delle Azioni Target assegnate al Beneficiario, salvo i possibili aggiustamenti tecnici previsti dal Regolamento in caso di eventi straordinari o di attribuzione anticipata *pro rata temporis*. Si prevede che le Azioni a servizio del Piano siano costituite da azioni ordinarie già emesse, acquistate o da acquistare, ovvero già detenute dalla Società quali azioni proprie, subordinatamente alle necessarie autorizzazioni assembleari e alle successive determinazioni del Consiglio di Amministrazione; allo stato, non sono pertanto previsti aumenti di capitale a servizio del Piano né effetti diluitivi sul capitale.

Fino alla Data di Attribuzione delle Azioni, il Diritto è personale e non trasferibile inter vivos e non può essere costituito in pegno o comunque assoggettato a vincoli o atti di disposizione. Successivamente all'Attribuzione, il Beneficiario potrà disporre senza vincoli del 50% delle Azioni attribuite, mentre il residuo 50% costituirà le **"Azioni Oggetto di Lock-up"** e resterà indisponibile per 6 mesi dalla Data di Attribuzione. Durante il Periodo di Lock-up, le Azioni resteranno depositate su un conto titoli vincolato intestato al Beneficiario presso l'intermediario incaricato dalla Società; i Beneficiari manterranno, tuttavia, il diritto di voto e il diritto a percepire gli eventuali dividendi.

In caso di cessazione del Rapporto, il regolamento distingue tra ipotesi di Bad Leaver, che comportano la decadenza integrale dai diritti relativi al Piano, e ipotesi di Good Leaver, che consentono di mantenere il

Piano *pro rata temporis* in relazione alla porzione di Periodo di Maturazione trascorsa fino alla cessazione, secondo i criteri di proporzionamento espressamente previsti dal regolamento.

Il Piano LTI prevede un Diritto di Claw Back in favore della Società, esercitabile – nei termini e alle condizioni stabilite dal regolamento – sia prima dell’Attribuzione, mediante mancata Attribuzione delle Azioni, sia dopo l’Attribuzione, mediante restituzione delle Azioni o pagamento del relativo controvalore, anche per compensazione con importi dovuti dalla Società al Beneficiario, in caso di comportamenti dolosi o contrari alle norme applicabili, rettifica dei bilanci rilevanti o utilizzo di dati manifestamente errati ai fini della consuntivazione degli Obiettivi di Performance.

Al fine di mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali e gli effetti economici del Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale ove necessario, potrà introdurre modifiche o integrazioni al Piano o al relativo Regolamento in presenza di eventi straordinari, operazioni sul capitale, acquisizioni, scissioni, mutamenti significativi del perimetro di business, modifiche normative o regolamentari, Cambio di Controllo, delisting, OPA o altre circostanze idonee a incidere in modo rilevante sulla struttura o sugli effetti economici del Piano, al solo fine di preservarne i contenuti sostanziali ed economici senza introdurre indebiti vantaggi o penalizzazioni.

## **I. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI**

Per l’Amministratore Delegato e, ove coerente con il ruolo, per gli altri Beneficiari esecutivi possono essere previsti benefici non monetari standard, quali telefono cellulare, personal computer, autovettura aziendale, carte di servizio e strumenti di lavoro, secondo le policy aziendali di volta in volta applicabili.

Tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo beneficiano della copertura assicurativa D&O nei limiti e alle condizioni della polizza di gruppo vigente. Per gli amministratori non esecutivi, gli indipendenti e i sindaci non sono previsti ulteriori benefits.

## **L. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

La Società non prevede, salvo quanto risulti da deliberazioni degli organi competenti, da accordi specifici ovvero dalle previsioni di legge o di contratto applicabili, indennità di cessazione ulteriori rispetto a quelle eventualmente dovute in forza dei rapporti in essere.

Per gli amministratori Beneficiari dei Piani variabili, i trattamenti in caso di cessazione sono disciplinati in via specifica dai relativi regolamenti, distinguendo tra ipotesi di Good Leaver e Bad Leaver, con effetti differenziati rispettivamente di mantenimento totale o *pro rata* dei diritti, ovvero di decadenza.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche restano altresì applicabili le previsioni del contratto individuale e del CCNL di riferimento, nei limiti compatibili con la legge e con la presente Politica.

Non è prevista la corresponsione di indennità di fine mandato nei confronti dei Sindaci.

## **M. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE**

## **OBBLIGATORIE**

Fatto salvo quanto indicato in merito alla polizza D&O e agli eventuali strumenti welfare o di previdenza complementare previsti dai contratti individuali o collettivi applicabili ai dirigenti, non sono previste, alla data della presente Relazione, ulteriori coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per legge.

### **N. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI**

Per gli amministratori indipendenti e, più in generale, per gli amministratori non esecutivi, la remunerazione è esclusivamente fissa e non è collegata ai risultati economici della Società o del Gruppo.

Per la partecipazione ai comitati endoconsiliari è previsto un compenso annuo aggiuntivo pari a Euro 5.000,00 per ciascun componente, ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di mantenere o aggiornare gli importi entro il limite complessivo fissato dall'Assemblea.

Eventuali particolari incarichi conferiti a consiglieri non esecutivi potranno essere remunerati separatamente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale nei casi di legge, nel rispetto del budget assembleare e della presente Politica.

### **O. UTILIZZO DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO**

Nella definizione della presente Politica non è stato adottato un *benchmarking* automatico dei livelli retributivi. Sono state tuttavia considerate, in chiave meramente comparativa e non vincolante, le prassi di disclosure e di strutturazione della componente variabile osservabili in emittenti italiani quotati caratterizzati da modelli retributivi con componente annuale MBO e piani azionari di medio-lungo termine.

### **P. ELEMENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E LE EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA**

Al verificarsi di circostanze eccezionali ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-bis del TUF è possibile derogare alla presente Politica, con particolare riferimento alla previsione e/o all'entità di trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate. Per circostanze eccezionali si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; o (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività

erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non ricompreso nella Politica.

#### **Q. MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST, CLAW-BACK, LOCK-UP, ANTI-HEDGING E TERMINI DI CORRESPONSIONE**

La Politica 2026 prevede l'applicazione di meccanismi di correzione ex post e di Claw Back in relazione sia al Piano MBO 2026 sia al Piano LTI 2026-2028. Tali meccanismi operano, secondo quanto specificamente previsto nei Regolamenti dei Piani, in caso di consuntivazione fondata su dati manifestamente errati, comportamenti dolosi o gravemente colposi, violazioni normative o rettifiche dei bilanci rilevanti.

Il Piano MBO 2026 non prevede un differimento tra la Maturazione del Premio MBO e la relativa corresponsione, che avverrà entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato 2026, mediante Attribuzione delle Azioni ove richieste e disponibili ovvero mediante corresponsione del relativo importo in denaro; il Piano LTI 2026-2028 prevede invece un Periodo di Maturazione triennale e, successivamente all'Attribuzione, un Periodo di Lock-up di 6 mesi su una quota delle Azioni attribuite individuata dal Regolamento del Piano.

Per il Piano MBO 2026 è inoltre previsto un espresso divieto di *hedging*, la cui violazione comporta la decadenza dal diritto a ricevere le Azioni. Per il Piano LTI, il Diritto attribuito è per sua natura condizionato e non trasferibile *inter vivos* sino all'Attribuzione delle Azioni, ferma l'indisponibilità delle Azioni Oggetto di Lock-up dopo l'Attribuzione.

## SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025

La presente Sezione II fornisce una rappresentazione descrittiva e tabellare dei compensi di competenza dell'esercizio 2025 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti del Collegio Sindacale e, in forma aggregata o nominativa secondo quanto applicabile, ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Salvo quanto diversamente indicato, i dati quantitativi contenuti nelle tabelle sono allineati con gli importi risultanti dal progetto di bilancio d'esercizio e dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2025, nonché con il set informativo definitivo predisposto ai fini assembleari.

### I. PRIMA PARTE

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati ancora corrisposti compensi di natura variabile in esecuzione del Piano MBO 2026 o del Piano LTI 2026-2028, i quali spiegano effetti economici soltanto a partire dall'esercizio 2026 e, rispettivamente, in funzione del conseguimento degli obiettivi annuali e pluriennali ivi previsti.

Pertanto, i compensi corrisposti nel 2025 agli amministratori esecutivi, agli amministratori non esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche hanno avuto natura, allo stato, esclusivamente fissa, fatta eccezione per l'accordo transattivo sottoscritto con la Dott.ssa Claudia Quadrino in data 22 luglio 2025, i cui effetti economici sono rappresentati nelle tabelle della presente Sezione nei limiti della competenza economica dell'esercizio e secondo il trattamento contabile adottato dalla Società.

Dal 1° gennaio 2025 al 4 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione era composto, per quanto qui rileva, da Piercarlo Valtorta (Presidente), Claudia Quadrino (Amministratore Delegato), Cristina Rufini, Elio Casalino e Pieremilio Sammarco; dal 4 aprile 2025 l'Assemblea ha ampliato il Consiglio a 9 membri nominando Cristiano Rufini, Federica Colletta, Maria Pia Attanasi e Giuseppe Di Fuccia.

In data 4 aprile 2025 Piercarlo Valtorta si è dimesso dalla carica di Presidente e dal 15 maggio 2025 dalla carica di amministratore. Dal 22 luglio 2025 la Dott.ssa Claudia Quadrino ha cessato tutte le cariche ricoperte nel Gruppo Olidata; nella stessa data il Consiglio di Amministrazione ha attribuito *ad interim* al Presidente Cristiano Rufini le deleghe operative necessarie alla continuità aziendale.

#### **Presidente**

##### Remunerazione Fissa

Nell'esercizio 2025, per la carica di Presidente, sono stati corrisposti i seguenti compensi fissi:

- dal 1° gennaio 2025 al 4 aprile 2025, la carica di Presidente è stata ricoperta da Piercarlo Valtorta, al quale è stato corrisposto un compenso *pro rata temporis* di Euro 27.383,55 migliaia annui lordi;
- dal 4 aprile 2025 al 31 dicembre 2025, la carica di Presidente è stata ricoperta da Cristiano Rufini, al quale è stato corrisposto un compenso *pro rata temporis* di Euro 164.999,94 migliaia annui lordi.

##### Remunerazione Variabile

Nell'esercizio 2025, per la carica di Presidente, non sono stati corrisposti compensi di natura variabile, né

piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

## **Amministratore Delegato**

### Remunerazione Fissa

Nell'esercizio 2025, per la carica di Amministratore Delegato, sono stati corrisposti i seguenti compensi fissi:

- dal 1° gennaio 2025 al 22 luglio 2025, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta da Claudia Quadrino, alla quale è stato corrisposto un compenso *pro rata temporis* di Euro 116.994,59 migliaia annui lordi;
- dal 22 luglio 2025 al 31 dicembre 2025 i poteri gestori precedentemente attribuiti all'Amministratore Delegato sono stati esercitati ad interim dal Presidente, senza la previsione di alcun compenso aggiuntivo.

### Remunerazione Variabile

Nell'esercizio 2025, per la carica di Amministratore Delegato, non sono stati corrisposti compensi di natura variabile, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

## **Consiglio di amministrazione – amministratori non esecutivi**

### Remunerazione Fissa

Nell'esercizio 2025, per la carica di amministratore non esecutivo, è stato corrisposto un compenso annuo fisso lordo pari ad Euro 30.000,00.

### Remunerazione variabile

Nell'esercizio 2025, per la carica di amministratore non esecutivo, non sono stati corrisposti compensi di natura variabile, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

## **Collegio Sindacale**

### Remunerazione Fissa

In linea con la deliberazione del 22 maggio 2025 dell'Assemblea degli Azionisti, il compenso complessivo annuo corrisposto al Collegio Sindacale per l'esercizio 2025 è stato pari ad Euro 60.000 lordi per il Presidente e pari ad Euro 25.000,00 lordi per ciascun Sindaco Effettivo.

### Remunerazione variabile

Nell'esercizio 2025 non è stata prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile, né di benefici non monetari in favore dei componenti del Collegio Sindacale.

## **Comitati**

Sulla base delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione del 4 aprile 2025, a ciascun membro dei comitati endoconsiliari è stato corrisposto per il 2025 un compenso aggiuntivo pari ad Euro 5.000,00.

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

In data 4 aprile 2025 è stato stipulato un accordo transattivo tra la Società e il Sig. Piercarlo Valtorta avente ad oggetto i termini e le condizioni della cessazione dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, nell'ambito del quale è stata riconosciuta allo stesso un'indennità per le dimissioni, per Euro 60.000, in linea con la prassi di mercato in situazioni similari. Tale accordo si configura quale operazione con una parte correlata di Importo Esiguo (come definito ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società).

Con riferimento alla Dott.ssa Claudia Quadrino, in data 22 luglio 2025 è stato sottoscritto un accordo transattivo che prevede la corresponsione di un importo lordo omnicomprensivo di Euro 230.000, in 23 rate mensili di pari importo a decorrere dal 10 settembre 2025 e fino al 10 luglio 2027. L'importo di competenza economica dell'esercizio 2025 relativo al suddetto accordo è stato pari ad Euro 40.000,00 (al lordo delle ritenute).

Oltre a quanto sopra indicato, nell'esercizio 2025 e fino alla data della presente Relazione, non si rilevano accordi tra l'Emittente ed i componenti del suo Consiglio di Amministrazione che prevedono il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

#### **Deroghe alla politica sulle remunerazioni applicate in circostanze eccezionali**

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono intervenute deroghe alla politica di remunerazione, salva l'esigenza di dare conto delle modifiche soggettive intervenute nella composizione dell'organo amministrativo e dell'accordo transattivo con la Dott.ssa Quadrino.

#### **Applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile**

Nel 2025 non hanno trovato applicazione meccanismi di *claw-back* o altri strumenti di correzione *ex post* della componente variabile, non essendo ancora divenuti operativi i piani variabili descritti nella Sezione I.

#### **Informazioni di confronto**

Remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Consiglio di Amministrazione	2025 (compensi al netto dei fringe benefit)	2024
Cristiano Rufini (in carica dal 22 luglio 2024 al 18 ottobre 2024 e dal 4 aprile 2025)	164.999,94	110.833,32 €
Piercarlo Valtorta (in carica dal 22 luglio 2024)	29.520,54	7.500,00 €
Claudia Quadrino (in carica dal 22 luglio 2024)	116.994,59	91.666,67 €
Cristina Rufini (in carica dal 22 luglio 2024)	36.249,90	12.500,00 €
Elio Casalino (in carica dal 22 luglio 2024)	36.249,90	12.500,00 €
Pieremilio Sammarco (in carica dal 28 dicembre 2024)	35.199,96	833,33 €

Federica Colletta (in carica dal 4 aprile 2025)	26.263,94	-
Maria Pia Attanasi (in carica dal 4 aprile 2025)	22.250,00	-
Giuseppe di Fuccia (in carica dal 4 aprile 2025)	29.666,54	-
<b>Collegio Sindacale</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Maria Cristina Montagano (in carica dal 15 maggio 2021)	60.000,00	55.000,00 (*)
Marcella Sodaro (in carica dal 15 maggio 2021)	25.000,00	30.000,00 (**)
Carlo Costantini (in carica dal 15 maggio 2021)	25.000,00	30.000,00 (**)

Relativamente ai compensi riconosciuti nell'anno 2024 al Collegio Sindacale, si precisa che: (\*) al Presidente del Collegio Sindacale è stato riconosciuto, oltre all'emolumento di € 30.000 deliberato dall'Assemblea del 07/05/2024, l'emolumento di € 25.000 per attività straordinarie rese nel corso dell'esercizio 2024, connesse all'operazione straordinaria di fusione per incorporazione della partecipata Sferanet in Olidata e alle attività relative all'Assemblea straordinaria dei soci del 22/07/2024; (\*\*) ai Sindaci Effettivi è stato riconosciuto, oltre all'emolumento di € 20.000 deliberato dall'Assemblea del 07/05/2024, l'emolumento di € 10.000 per attività straordinarie rese nel corso dell'esercizio 2024, connesse all'operazione straordinaria di fusione per incorporazione della partecipata Sferanet in Olidata e alle attività relative all'Assemblea straordinaria dei soci del 22/07/2024.

### Sintesi dei risultati della Società

<i>(dati in migliaia di euro)</i>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>Variazione %</b>
Ricavi totali	77.976	20.300	283,74%
Margine lordo (EBITDA)	3.662	65	5.533,85%
Risultato operativo (Ebit)	2.636	(730)	261,10%
Risultato dell'esercizio	579	(569)	201,76%

### Variazione retribuzione media dei dipendenti rispetto all'esercizio precedente

	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Variazione di €. -230,20	Retribuzione media di €. 3.001,53	Retribuzione media di €. 3.231,73

### Informazioni relative alle modalità con cui la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla Sezione II della relazione sulla remunerazione dell'esercizio 2024.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 22 maggio 2025, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024 che è stata approvata con il voto favorevole del 100% dei soci presenti in Assemblea.

## II. SECONDA PARTE

Nell'Esercizio 2025 il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito gli emolumenti lordi come risultanti nel progetto di Bilancio d'Esercizio depositato contestualmente alla presente Relazione e riportati nella **TABELLA A** che segue.

### TABELLA A

*(Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci e ai dirigenti con responsabilità strategiche)*

Nome e cognome	Carica	Periodo	Compensi fissi da Olidata (*)	Compensi per comitati / incarichi (*)	Compensi variabili non equity	Compensi equity / stock grant	Benefici non monetari (**)	Indennità / altri compensi di cessazione (*)	Totale
Piercarlo Valtorta	Presidente fino al 4 aprile 2025; consigliere fino al 15 maggio 2025	01/01/2025 - 15/05/2025	28.232,87	1.287,67	0	0	3.260,90	60.000,00	92.781,44
Cristiano Rufini	Presidente dal 4 aprile 2025; con deleghe ad interim dal 22 luglio 2025 al 31 dicembre 2025	04/04/2025 - 31/12/2025	164.999,94		0	0	14.652,59	0	179.652,53
Claudia Quadrino	Amministratore e Delegato fino al 22 luglio 2025	01/01/2025 - 22/07/2025	116.994,59		0	0	12.517,99	230.000,00	359.512,58
Cristina Rufini	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	30.000,00	6.249,90	0	0	0	0	36.249,90
Elio Casalino	Consigliere indipendente	01/01/2025 - 31/12/2025	30.000,00	6.249,90	0	0	0	0	36.249,90
Pieremilio Sammarco	Consigliere indipendente	01/01/2025 - 31/12/2025	30.000,00	5.199,96	0	0	0	0	35.199,96
Federica Colletta	Consigliere indipendente	04/04/2025 - 31/12/2025	22.500,00	3.763,94	0	0	0	0	26.263,94
Maria Pia Attanasi	Consigliere indipendente	04/04/2025 - 31/12/2025	22.250,00		0	0	0	0	22.250,00
Giuseppe Di Fuccia	Consigliere indipendente	04/04/2025 - 31/12/2025	22.250,00	7.416,54	0	0	0	0	29.666,54

Collegio Sindacale (aggregato / nominativo da completare)	Presidente e sindaci effettivi	01/01/2025 - 31/12/2025	110.000,00	n.a.	0	0	0	0	110.000,00
Dirigenti con responsabilità strategiche	Aggregato / nominativo secondo disciplina applicabile	01/01/2025 - 31/12/2025		n.a.	0	0		0	

(\*) Tutti i compensi non tengono conto dei contributi previdenziali Gestione Separata Inps e/o Cassa di Previdenza di appartenenza

(\*\*) Nei compensi non monetari ricade il costo del canone noleggio e servizi al netto di Iva per le autovetture fringe benefit, nonché i costi per eventuali polizze ad personam

## TABELLA A.1

(Compensi corrisposti a membri del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente da altre società del Gruppo diverse dall'Emittente)

Nome e cognome	Società del Gruppo	Carica	Periodo	Compenso di competenza 2025
Claudia Quadrino	Sfera Defence	Amministratore Uncio	Dal 18/04/24 al 10/04/2024	833,33
Cristiano Rufini	Sfera Defence srl	Amministratore Unico	Dal 11/04/2025	108.333,33
Claudia Quadrino	I.CON S.r.l.	Amministratore Delegato	01/01/2025-22/07/2025	16.774,19
Piercarlo Valtorta	I.CON S.r.l.	Presidente Cda	01/01/2025-15/05/2025	Zero
Cristiano Rufini	ICON S.r.l.	Amministratore Unico	Dal 25/07/2025	13.935,45
Quadrino Claudia	I CON REAL ESTATE SRL	Amministratore Unico	01/01/2025-05/05/2025	1040,32
Cristiano Rufini	I CON REAL ESTATE SRL	Amministratore Unico	Dal 06/05/2025	32661,24
Cristiano Rufini	Biancone Automobili srl	Amministratore Unico	Dal 06/05/2025	Zero

Non sono stati corrisposti al Dirigente con Responsabilità Strategiche altri compensi derivanti da società controllate o collegate.

## TABELLA B

(Partecipazioni detenute, direttamente o indirettamente, dagli amministratori, dai sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche)

Nome e cognome	Società partecipata	N. azioni al 31/12/2024	N. azioni acquistate nel 2025	N. azioni vendute nel 2025	N. azioni al 31/12/2025
Cristiano Rufini (tramite Antarees S.r.l. – interamente posseduta)	Olidata S.p.A.	12.006.317	0	0	12.006.317
Cristiano Rufini	Olidata S.p.A.	1.132.449 (*)	0	238.251 (**)	894.198
Altri amministratori / sindaci / DRS	Olidata S.p.A. / società controllate	-	-	-	-

(\*) Alla data del 31/12/2024, Cristiano Rufini deteneva n. 11.324.490 azioni; a seguito dell'operazione di raggruppamento azionario nel rapporto di 1 nuova azione ogni 10 esistenti, eseguita in data 10/02/2025, tale partecipazione è stata rideterminata in n. 1.132.449 azioni. (\*\*) La cessione è occorsa nel period tra novembre 2024 e marzo 2025, durante il quale il Dott. Cristiano Rufini non ricopriva alcuna carica societaria.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2026

L'Amministratore Delegato

Dott. Maurizio Nasso

---