Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

BESTBE HOLDING S.P.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 84-quater del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971/99

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti	L'Assemblea degli Azionisti di Bestbe Holding S.p.A.
Amministratori Esecutivi	Si intendono tali: - gli Amministratori Delegati di Bestbe Holding S.p.A.; - i membri del Consiglio di Amministrazione di Bestbe Holding S.p.A., che ricoprano incarichi direttivi in Bestbe Holding S.p.A. o nelle eventuali società controllate da Bestbe Holding S.p.A. aventi rilevanza strategica o nella società controllante qualora gli incarichi riguardino anche Bestbe Holding S.p.A.; - il Presidente di Bestbe Holding S.p.A., quando gli siano attribuite deleghe nella gestione o nella elaborazione delle strategie aziendali.
Amministratori Indipendenti	Si intendono gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi del combinato disposta degli artt. 147-*ter* e 148 del TUF.
Consiglio, Consiglio di Amministrazione o C.d.A.	Il Consiglio di Amministrazione di Bestbe Holding S.p.A.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Bestbe Holding S.p.A.
Componente Monetaria Fissa	La remunerazione monetaria fissa su base annuale complessivamente percepita dal beneficiario (i) per la/le carica/cariche ricoperte nella Società (cd. "*corporate relationship*": emolumento per la carica di Amministratore ed emolumento per le eventuali ulteriori cariche ricoperte), (ii) per le cariche ricoperte all'interno delle controllate di Bestbe Holding S.p.A. ("*corporate relationship*" a livello di Gruppo, con esclusione dei casi in cui sia previsto un obbligo di riversamento a Bestbe Holding S.p.A. dei compensi riconosciuti dalle società controllate) e (iii) quale Retribuzione Annua Lorda (R.A.L.) in relazione al rapporto di lavoro o di collaborazione in essere con il Gruppo (cd. "*employement relationship*" sia nella Società sia, eventualmente, a livello di sue controllate).
Dirigenti con responsabilità strategiche o DRS	Dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione che detengono il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione prevista dal Regolamento Consob n. 17221/2010, dal Principio Contabile Internazionale IAS 24 e dalla Procedura OPC della Società.
Bestbe o Società o Emittente	Bestbe Holding S.p.A. società per azioni di diritto italiano con sede legale in Milano (MI), Corso XXII marzo n. 19, Codice fiscale e Partita IVA 00723010153, Iscrizione Registro Imprese di Milano-Monza Brianza-Lodi - Numero REA MI - 2129083.
Gruppo Bestbe o Gruppo	Bestbe Holding S.p.A. e l'insieme delle società controllate da Bestbe Holding S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

MBO o *Management by Objctives*	La componente remunerativa variabile di breve periodo assegnata al beneficiario legata ad obiettivi aventi carattere generale predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola pari ai dodici mesi.
LTI o *Long Term Incentive*	La componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo assegnata al beneficiario legata ad obiettivi aventi carattere generale predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore a trentasei mesi.
Organo/i Delegato/i	Il/i membro/i del Consiglio di Amministrazione di Bestbe che sia/no titolare/i di deleghe di potere individuale in Bestbe.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione e Procedure per l'attuazione di Bestbe Holding S.p.A. con riferimento all'esercizio 2025, adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione consiliare del 5 settembre 2025.
Procedura OPC	La vigente Procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate di Bestbe Holding S.p.A. approvata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Regolamento Consob n. 17221/2010.
Regolamento Emittenti	Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971/1999, come successivamente modificato e integrato.
TUF	D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente integrato e modificato.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione di Bestbe Holding S.p.A. in osservanza di quanto previsto dall'art. 123-*ter* del TUF, dall'art. 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti e si compone di due sezioni: *(i)* l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) con riferimento all'esercizio 2025, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; *(ii)* l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all'esercizio 2025, nonché a descrivere analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, commi 3-*bis* e 6, del TUF, l'Assemblea dei Soci sarà chiamata a deliberare:

(i) sulla approvazione della politica di remunerazione illustrata nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-*ter*, comma 3 del TUF; tale deliberazione sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*ter* del TUF;

(ii) sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-*ter*, comma 4 del TUF; tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6 del TUF.

Si precisa che la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2025, ed è disponibile presso la sede legale e sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.bestbeholding.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato emarket storage all'indirizzo www.emarketstorage.it.

SEZIONE I

La presente sezione illustra la "*Politica di Remunerazione e Procedure per l'attuazione di Bestbe Holding S.p.A.*" con riferimento all'esercizio 2025, adottata dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione consiliare del 16 aprile 2026 volta a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori, e in particolare degli Amministratori Esecutivi (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) della Società.

La Politica di Remunerazione, adottata dalla Società, e più in generale ogni modifica alla stessa, è definita dal Consiglio di Amministrazione e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 123-*ter* del TUF.

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*ter* del TUF, la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti è vincolante e – salvo quanto previsto nel prosieguo – deve essere rispettata dai competenti organi sociali della Società. In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal paragrafo Q.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione ha una durata annuale e sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, inter alia, il bilancio al 31 dicembre 2025.

L'efficacia della Politica di Remunerazione termina in ogni caso alla data di approvazione assembleare della nuova politica di remunerazione. Resta in ogni caso ferma la facoltà del

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Consiglio di Amministrazione di sottoporre all'Assemblea una nuova politica di remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima della scadenza della validità della Politica di Remunerazione in corso già approvata dall'Assemblea.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

Gli organi coinvolti nell'adozione, nell'attuazione e nella revisione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) l'Amministratore Delegato; d) gli Amministratori Indipendenti; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:

a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società.

Il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e raccomanda agli Azionisti di formulare, nell'ambito delle liste presentate per la nomina del Consiglio di Amministrazione, le proposte sui compensi base annuali da attribuire agli Amministratori;

b) approva la Politica di Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, TUF; la deliberazione è vincolante ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, TUF e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, TUF;

c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive, e delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, TUF; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, TUF;

d) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori (ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

In materia di remunerazioni, il **Consiglio di Amministrazione**:

a) definisce la Politica per la remunerazione degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea. Tale Politica definisce le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi e di quelli aventi particolari cariche – e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche, ove nominati, tenuto conto anche delle remunerazioni percepite a livello del Gruppo Bestbe;

b) determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;

c) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF, che deve essere pubblicata almeno 21 giorni prima dell'Assemblea

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

dei Soci prevista dall'art. 2364, secondo comma, cod. civ.;

d) predispone e attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;

e) attua i Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari su delega dell'Assemblea dei Soci;

f) ove aderisca nuovamente al Codice di *Corporate Governance* emanato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto almeno da un componente in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

In materia di remunerazioni, l'**Amministratore Delegato**:

a) coadiuva, ove richiesto, il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance*;

b) coadiuva, ove richiesto, il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione dei progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari;

c) fornisce al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché tale organo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione;

d) attua la Politica di remunerazione della Società approvata dall'Assemblea.

In materia di remunerazioni, l'**Amministratore Indipendente** (ovvero gli Amministratori Indipendenti anche eventualmente nominati all'interno del Comitato competente in materia di remunerazione, ove istituito):

a) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;

b) presenta 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, anche nel rispetto di quanto previsto dalla procedura sulle operazioni con parti correlate della Società;

c) monitora, in ausilio all'organo amministrativo, la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

In materia di remunerazioni, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ.;

b) verifica la coerenza delle predette proposte con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea.

(B) Comitato per la Remunerazione.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione della Società, anche in ragione della propria dimensione, non ha istituito al suo interno un comitato avente funzioni istruttorie, consultive e

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

propositive in materia di remunerazione. Le predette funzioni in materia remunerativa sono affidate all'Amministratore Indipendente presente all'interno del Consiglio di Amministrazione.

(C) Rilevanza del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

Nella piena consapevolezza che il successo sostenibile della Società e del Gruppo è strettamente collegato alla soddisfazione e alla crescita delle persone che vi lavorano, la Società riconosce tra gli obiettivi prioritari da perseguire per generare valore nel lungo termine il benessere dei dipendenti, inteso – oltre che come garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – come realizzazione professionale (anche grazie alle politiche di formazione e sviluppo diffuse a tutti i livelli aziendali) e possibilità di conciliare in modo equilibrato vita professionale e vita personale.

La crescita e la valorizzazione delle persone, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la creazione di un clima aziendale collaborativo, leale e sinergico e di un ambiente di lavoro stimolante, professionalizzante, meritocratico, sano e sicuro che offra a tutti pari opportunità sulla base del merito e del ruolo organizzativo ricoperto, lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali sono le direttrici dell'operato della Società per il perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione si basa sui princìpi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La definizione della remunerazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo organizzativo ricoperto e le responsabilità attribuite, nonché le competenze tecniche e professionali distintive dei dipendenti, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare forme di discriminazione o situazioni di squilibrio ingiustificato.

La Società rispetta la dignità di ciascuno e offre pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

(D) Esperti indipendenti.

Nel processo di definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti.

(E) Finalità, principi generali e durata delle Politiche e Procedure di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione consiliare del 16 aprile 2026.

In considerazione dell'approssimarsi della scadenza dell'organo amministrativo, il Consiglio di Amministrazione uscente ha ritenuto opportuno prevedere una durata annuale della Politica di Remunerazione, rinviando la definizione di una più articolata politica remunerativa

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

pluriennale. La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è quindi relativa all'esercizio 2025, con efficacia a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti ancora da convocarsi, chiamata inter alia, all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

La Politica di Remunerazione ha lo scopo di:

(i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori esecutivi – di Bestbe (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) nel rispetto delle normative applicabili;

(ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione della Politica e delle Procedure in materia di Remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;

(iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione: *(a)* dei relativi processi decisionali, e *(b)* dei criteri ispiratori della Politica e delle Procedure in materia di Remunerazione;

(iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati);

(v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Bestbe, tenendo conto delle condizioni di lavoro dei dipendenti;

(vi) garantire remunerazioni adeguate alle qualità professionali degli Amministratori (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) all'impegno richiesto.

La Politica di Remunerazione garantisce remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima nel lungo periodo.

Attraverso la Politica e le Procedure in materia di Remunerazione, Bestbe intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retribuitivi riferiti – in particolare – agli Organi Delegati (e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) contribuiscano al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica in materia di Remunerazione deve perseguire l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società, e – contestualmente – la possibilità di adozione per gli Organi Delegati (e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) di forme di retribuzione incentivanti, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti, delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

La Politica di Remunerazione raccomanda la fissazione degli obiettivi in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

(F) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

La Politica di Remunerazione che si sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione quanto segue.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 1, cod. civ., agli Amministratori spetta il compenso base annuo deliberato dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese proprie resesi necessarie per l'esercizio delle loro funzioni; nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ., agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta altresì un compenso annuale aggiuntivo fissato avuto riguardo alle cariche assegnate, alle deleghe e responsabilità attribuite e tenendo conto del compenso dei dipendenti della Società.

I compensi fissi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società.

La Politica prevede che la remunerazione degli Organi Delegati (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) possa – ad insindacabile discrezione dell'organo amministrativo – avere inoltre carattere incentivante e possa essere pertanto costituita: (i) dalla Componente Monetaria Fissa, che deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (ii) da una componente variabile annuale (c.d. "*Management by Objectives*", in breve "MBO"), quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, che consiste in una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro), e (iii) da una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (c.d. "*Long Term Incentive*", in breve "LTI"), volta sia ad orientare la loro azione al raggiungimento di predeterminati obiettivi di medio-lungo periodo e a promuovere l'allineamento degli interessi degli Azionisti e del *management*, sia a trattenere le risorse chiave del Gruppo (c.d. *retention*).

Il principio di incentivazione deve essere opportunamente contemperato con gli ulteriori principi, altrettanto rilevanti, di (i) prudente gestione dei rischi e di (ii) coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento degli obiettivi e delle strategie aziendali, degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Bestbe, tenuto conto anche della struttura dimensionale della Società e delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Pertanto, ove il Consiglio di Amministrazione decida di attuare il principio di incentivazione degli Organi Delegati (e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) dovrà tener contro della prudente gestione dei rischi e, in particolare: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati; (ii) dell'esigenza di evitare che le eventuali remunerazioni variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basino su risultati alterati o rilevatisi manifestamente errati; (iii) di *benchmark* afferenti le remunerazioni sia interne all'azienda, sia esterne secondo parametri comparativi di mercato.

In relazione a ciò, di regola il Consiglio di Amministrazione, tenuto comunque conto della situazione economico-patrimoniale della Società, potrà discrezionalmente decidere se assegnare o meno componenti remunerative variabili a carattere incentivante (MBO e LTI) agli Amministratori esecutivi (e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati).

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata alla competenza, alla

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

professionalità e all'impegno effettivamente richiesto.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice-Presidente/i, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/siano anche titolari di deleghe di potere.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. Il compenso fisso dei Sindaci effettivi deve in ogni caso risultare adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ., qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei Soci di proposte all'Assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso in tempo utile alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione fornirà una sintesi di tali approfondimenti nella Relazione illustrativa ai sensi dell'art. 125-*ter* TUF riguardante il rinnovo dell'organo di controllo e all'interno della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Gli eventuali Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari o monetari deliberati dall'Assemblea degli Azionisti o dal Consiglio di Amministrazione e attuati dall'organo amministrativo sono destinati, di regola, agli Organi Delegati, ove del caso agli altri Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati) inclusi tra i dipendenti del Gruppo e agli altri dipendenti di Bestbe e delle sue controllate che risultino investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società e delle controllate e/o considerati risorse chiave (e, dunque, da trattenere in un'ottica di *retention*) ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel medio-lungo termine e della creazione di valore per il Gruppo e che risultino legati con la Società e/o con le sue controllate da contratto di lavoro subordinato.

Nel deliberare i compensi, il Consiglio di Amministrazione di Bestbe – ove deliberi di corrispondere ulteriori remunerazioni variabili incentivanti – adotta il "*principio di adeguato bilanciamento*" tra componente fissa e variabile di breve periodo (MBO) della remunerazione, tenuto conto degli obiettivi strategici, della politica di gestione dei rischi e della natura dell'attività svolta da Bestbe.

Gli organi competenti di Bestbe condizionano inoltre la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (MBO/LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società, fermi restando i casi di *good leaver* e *bad leaver*.

(G) Benefici non monetari.

La Politica di Remunerazione stabilisce che l'assegnazione di benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali – è decisa in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

(H)-(I) Obiettivi di *performance* e altri parametri. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Ove deliberate dal Consiglio di Amministrazione, le componenti variabili della remunerazione eventualmente assegnate agli Organi Delegati (e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola (i) pari ai dodici mesi, per la componenti incentivanti di breve periodo (MBO) e (ii) non inferiore ai trentasei mesi per le componenti incentivanti di medio-lungo periodo (LTI).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Gli obiettivi ai quali legare il riconoscimento delle componenti remunerative incentivanti devono essere strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

In ogni caso, al fine di evitare che le remunerazioni variabili si basino su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back*.

Gli obiettivi di *performance* devono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate.

MBO

In particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) eventualmente assegnate agli Organi Delegati (e ove del caso agli ulteriori Amministratori esecutivi e ai DRS) saranno legate a specifici e predeterminati obiettivi individuati dall'organo amministrativo.

Nella individuazione – anche combinata – dei *target* e nella determinazione del relativo peso all'interno degli MBO, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli Organi Delegati e, ove del caso, agli ulteriori Amministratori esecutivi) e l'Amministratore Delegato (con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi e del ruolo, della natura delle funzioni e dei compiti attribuiti ai beneficiari e, come detto, verrà stabilito un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione del premio MBO legato a ciascun *target*, secondo una predeterminata scala di graduazione, che prevede (i) sia soglie di accesso, (ii) sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance*, (iii) prevedendo che per il caso di *performance* intermedie (tra il livello minimo e il livello *target* e tra il livello *target* e il livello massimo) il premio sarà calcolato in modo proporzionale con un meccanismo di linearità pura.

La maturazione del premio MBO sarà legata al mantenimento del rapporto rilevante con la Società, fermi restando i casi di *good leaver* e *bad leaver*.

La consuntivazione circa il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* fissati verrà effettuata – dal Consiglio di Amministrazione per gli Organi Delegati e gli eventuali ulteriori Amministratori esecutivi, e dall'Amministratore Delegato per i DRS ove nominati – in occasione della consuntivazione dei risultati dell'esercizio di riferimento.

Attesa la natura dell'attività di Bestbe Holding S.p.A., si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione delle componenti remunerative variabili MBO non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali e del perseguimento degli interessi e della sostenibilità dell'attività d'impresa nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione.

LTI

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa nel medio-lungo periodo, prevede altresì la possibilità che il Consiglio di Amministrazione deliberi l'assegnazione agli Organi Delegati (e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi – con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti remunerative variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: (i) le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; (ii) la capacità di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo nel medio-lungo periodo; (iii) il livello dei compensi complessivamente

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

I Piani LTI – i quali possono essere sia basati su strumenti finanziari che monetari – eventualmente deliberati dai competenti organi e attuati dal Consiglio di Amministrazione potranno prevedere condizioni *threshold* di accesso al piano, vincoli di *lock-up* e condizioni di esercizio differite, e non potranno avere una durata inferiore a 3 (tre) esercizi.

(J) Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, e che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Bestbe, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere e della fidelizzazione dei dipendenti.

(K)-(L) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, "*vesting period*", "*lock-up*", "meccanismi di correzione *ex post*".

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità che il Consiglio di Amministrazione sottoponga all'Assemblea degli Azionisti Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, i quali, in coerenza con la Politica di Remunerazione dovranno contenere *inter alia* meccanismi di correzione *ex post* (*i.e.* clausole di *claw back*) coerenti con i seguenti principi:

(i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente variabile, risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(ii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei presupposti rilevanti ai fini dell'attivazione del *claw-back* è demandato ad una valutazione degli Amministratori Indipendenti e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente sotto la presidenza dell'Amministratore Indipendente più anziano d'età;

(iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile; in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti rilevanti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo da parte della Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

Si precisa che alla data di approvazione della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione di medio-lungo periodo.

(M) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. "*employment relationship*"), con possibilità per la Società di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente.

Inoltre, con riferimento alla carica di Amministratore (cd. "*corporate relationship*"), Bestbe

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

può adottare specifiche indennità da attribuire agli Amministratori nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione della Società decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza o di incentivo all'esodo) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'Amministratore (o con i Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) cessato, tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine della Società e del Gruppo Bestbe e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza e quella spettante per coperture assicurative) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obbiettivamente inadeguati;

ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società e del Gruppo Bestbe, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società e del Gruppo;

iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo (o ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) – non computandosi quelli relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti da coperture assicurative – non potranno superare la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto;

iv) di regola e salvo casi eccezionali, gli eventuali ulteriori importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo (o a Dirigente con responsabilità strategiche, ove nominati) relativi a patti di non concorrenza non potranno superare, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici in occasione di cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Organo Delegato o un direttore generale, ove sussistente.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le *performance* aziendali.

(N) Coperture assicurative.

La Società adotta coperture assicurative a favore di Amministratori (e Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) e può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, con un costo per la Società equivalente a quello previsto dal CCNL dei DRS applicabile, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

La Società può stipulare polizze assicurative "*Director & Officer*" la quali forniscono agli Amministratori (e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) e/o comunque a soggetti "apicali" della Società un'idonea copertura assicurativa contro la responsabilità civile derivante da atti colposi da essi posti in essere nell'esercizio delle proprie funzioni.

(O) Amministratori indipendenti e Amministratori investiti di particolari cariche.

Come già precisato, la Politica di Remunerazione della Società prevede che la

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

remunerazione degli Amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori indipendenti, ed eventualmente degli Amministratori non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.) è determinata dal Consiglio di Amministrazione con il parere del Collegio Sindacale in conformità con l'art. 2389, comma 3 cod. civ.; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali Amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

(P) Riferimenti a politiche retributive di altre Società.

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(Q) Deroghe alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali e condizioni procedurali.

La Società si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, nel rispetto delle condizioni previste dal presente paragrafo.

Le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe previste sono quelle in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'esercizio dell'attività di impresa della Società e del Gruppo o per assicurare la capacità della Società e del Gruppo di stare sul mercato, ed includono a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti situazioni:

(i) necessità di acquisire e/o trattenere soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo Bestbe;

(ii) necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un ruolo strategicamente rilevante per il Gruppo Bestbe e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo adeguato (es. *entry bonus*, *retention bonus*, variabile garantito, etc.), laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata potrebbero limitare la possibilità di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate al conseguimento degli obiettivi del Gruppo;

(iii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei *target* di *performance* sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;

(iv) necessità di tutelare il *know-how* aziendale;

(v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere;

(vi) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione;

(vii) verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti i settori e/o i mercati in cui la società opera, che incidano in modo significativo sui risultati economici e finanziari.

In deroga ai criteri della Politica di Remunerazione, gli organi competenti di Bestbe potranno in presenza di circostanze eccezionali: (i) attribuire anche *ex post* agli Amministratori esecutivi (e/o ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ove nominati) *bonus* ed erogazioni *una*

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

tantum di natura discrezionale in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi, conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Bestbe; (ii) rinunciare all'applicazione dei meccanismi di *claw-back* nel contesto di un accordo transattivo con l'interessato, fatta eccezione per i casi di comprovato dolo e/o colpa grave dell'interessato e/o riconoscere una indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro superiore al limite previsto dalla Politica di Remunerazione. Tali deroghe potranno riguardare anche l'attribuzione di compensi variabili in sostituzione o in aggiunta a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate (a titolo esemplificativo, ove l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del competente comitato in materia di operazioni con parti correlate ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

§ § §

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

"*L'Assemblea degli Azionisti:*

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;

- preso atto della politica di remunerazione illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di approvare la politica di remunerazione di Bestbe Holding S.p.A. illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58".

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione:

a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione approvata per l'esercizio 2025;

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti all'esercizio 2025 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2025.

Si precisa che le informazioni sono fornite nominativamente per i componenti dell'organo di amministrazione e controllo.

§ § §

PRIMA PARTE

Componenti della remunerazione dell'esercizio 2025

Si precisa che i membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

In particolare, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 22 ottobre 2024, come peraltro confermato nell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 25 marzo 2025 ha stabilito in complessivi Euro 60.000, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta, il compenso fisso annuo lordo, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, spettante ai Consiglieri ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del codice civile (e quindi euro 20.000,00 a ciascun Consigliere) esclusi, sia gli emolumenti dei componenti dei comitati endoconsiliari, sia le eventuali remunerazioni spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità all'atto costitutivo, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile.

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 9 settembre 2024 ha attribuito a favore dei componenti dell'organo di controllo della Società, quanto stabilito in data 20 luglio 2023 e quindi per l'intera durata del loro mandato, un compenso lordo annuo di Euro 46.000, ripartendo tale importo come segue: (i) al Presidente un importo complessivo lordo annuo di Euro 18.000; (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un compenso lordo annuo di Euro 14.000.

Inoltre, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 22 ottobre 2024 aveva rivisto i comensi attribuiti a favore dei componenti dell'organo di controllo della Società, determinandoli per l'intera durata del loro mandato, in un compenso lordo annuo di Euro 80.000, ripartendo tale importo come segue: (i) al Presidente un importo complessivo lordo annuo di Euro 30.000; (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un compenso lordo annuo di Euro 25.000.

Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 24 marzo 2025 ha rivisto i compensi attribuiti a favore dei componenti dell'organo di controllo della Società, determinandoli per l'intera durata del loro mandato, in un compenso lordo annuo complessivo di Euro 61.000, ripartito come segue: (i) al Presidente del Collegio Sindacale un importo complessivo lordo annuo di Euro 25.000; (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un compenso lordo annuo di Euro 14.000.

Nulla al riguardo è stato modificato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 4 agosto 2025, che ha *inter alia* portato a n. 5 il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione, nominando due nuovi consiglieri, il Dott. Carlo Casilli e la Dott.ssa Emanuela Cipollari. A seguito delle dimissioni del Dott. Fabio Ramondelli e del Dott. Mario Nuti rassegnate in data 8 agosto 2025, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta della medesima data, ha attribuito al Dott. Carlo Casilli le deleghe di Presidente e Amministratore Delegato precedentemente in capo ai consiglieri dimissionari.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In data 5 settembre 2025, al fine di ricostituire il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione nella misura di cinque membri fissata dall'Assemblea del 4 agosto 2025, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ., i consiglieri Dott. Fabrizio Savino e Dott. Angelo Paletta, destinati a rimanere in carica fino alla successiva Assemblea degli Azionisti.

Successivamente, nel corso dell'autunno 2025, si sono verificati ulteriori avvicendamenti nella composizione degli organi sociali. In data 21 novembre 2025, il Consigliere Dott. Angelo Paletta ha rassegnato le proprie dimissioni, motivate da sopravvenuti impegni professionali. Nel medesimo contesto, la Consigliera Indipendente Dott.ssa Emanuela Cipollari ha parimenti comunicato le proprie dimissioni, le quali, avendo prodotto effetto *pleno iure* in quanto la stessa era stata nominata dall'Assemblea degli Azionisti, hanno determinato la decadenza automatica dell'intero Consiglio di Amministrazione ai sensi dello Statuto sociale e della normativa applicabile. Contestualmente, il Presidente e Amministratore Delegato, Dott. Carlo Casilli, ha rinunciato alle proprie deleghe, mantenendo tuttavia il ruolo di Consigliere al fine di assicurare continuità istituzionale nella fase di transizione. Al fine di preservare la piena funzionalità degli organi societari e la rappresentanza esterna della Società, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto alla cooptazione del Dott. Rosario Caiazzo, attribuendogli tutte le deleghe proprie della Presidenza e dell'Amministratore Delegato *ad interim*.

Il Consiglio di Amministrazione dimissionario, operando in regime di *prorogatio* ai sensi dell'art. 2386, comma 2, del Codice Civile, ha convocato l'Assemblea degli Azionisti per il giorno 16 gennaio 2026 ai fini della ricostituzione del Consiglio. L'Assemblea, riunitasi in sede ordinaria in tale data, ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per tre esercizi – e dunque sino all'Assemblea che verrà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2028 – composto dai seguenti tre membri: Rosario Caiazzo (Presidente e Amministratore Delegato), Anna De Cesare (Consigliere Non Esecutivo e Indipendente) e Fabrizio Savino (Consigliere). Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati tratti dall'unica lista regolarmente presentata nei termini di legge dall'Azionista di maggioranza Ubilot S.r.l., titolare di una partecipazione pari al 18,803% del capitale sociale di Bestbe Holding S.p.A. La Consigliera Dott.ssa Anna De Cesare ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dagli artt. 147-*ter*, comma 4, e 148, comma 3, del D. Lgs. 58/1998 (TUF) e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

Si precisa che per l'esercizio 2025 non sono state assegnate componenti remunerative variabili di breve e medio-lungo periodo agli Amministratori Esecutivi, e non sono stati individuati Dirigenti con responsabilità strategiche ulteriori rispetto agli Amministratori della Società secondo quanto previsto dallo IAS 24.

In esecuzione delle Politiche e delle Procedure di Remunerazione vigenti, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2025 con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro ad Amministratori e/o Sindaci.

Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2025

Nel corso dell'esercizio 2025, la Società non ha derogato alla Politica di Remunerazione.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

Nel corso dei precedenti esercizi non sono stati assegnate componenti remunerative variabili.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale:

a) della remunerazione totale dei soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno rivestito le cariche di Amministratori e Sindaci:

importi in migliaia di euro

Consigliere	2025	2024	2023	2022	2021
Alberto Girotti (cessato in data 24.03.2025)	[●]	3.900	-	-	-
Barbara Lunghini (cessata in data 24.03.2025)	[●]	3.900	-	-	-
Gabriele Minio (cessato in data 21.02.2025)	[●]	440	-	-	-
Fabio Ramondelli (cessato in data 08.08.2025)	[●]	-	-	-	-
Augusto Bariletti	[●]	-	-	-	-
Mario Nuti (cessato in data 08.08.2025)	[●]	-	-	-	-
Capponi [•] (cessato in data 16.06.2025)	[●]	-	-	-	-
Anna De Cesare	[●]	-	-	-	-
Carlo Casilli	[●]	-	-	-	-
Emanuela Cipollari (cessata in data 21.11.2025)	[●]	-	-	-	-
Angelo Paletta (cessato in data 21.11.2025)	[●]	-	-	-	-
Fabrizio Savino	[●]	-	-	-	-
Rosario Caiazzo	[●]	-	-	-	-
Sindaco					
Massimo Santini (cessato in data 01.08.2025)	[●]	7.900	-	-	-
Maria Luisa Bordignon (cessata in data 01.08.2025)	[●]	16.100	6.329	-	-
Matteo Alfonso Ceravolo (cessato in data 01.08.2025)	[●]	16.100	6.329	-	-
Andrea Magnoni (cessato in data 01.08.2025)	[●]	-	-	-	-
Rossella Odorisio (cessata in data 01.08.2025)	[●]	-	-	-	-
Traetta [•] (cessato in data 29.10.2025)	[●]	-	-	-	-
Lucentini [•] (cessato in data 29.10.2025)	[●]	-	-	-	-
Silvestro [•] (cessato in data 29.10.2025)	[●]	-	-	-	-
Ruta [•]	[●]	-	-	-	-
Demichelis [•]	[●]	-	-	-	-
Lucarelli [•]	[●]	-	-	-	-

Gli importi contrassegnati con [•] saranno valorizzati sulla base del prospetto analitico dei compensi effettivamente corrisposti/maturati nel corso dell'esercizio 2025, predisposto dal Dirigente Preposto. I valori relativi agli esercizi precedenti sono esposti nei medesimi termini già pubblicati nelle relazioni sulla remunerazione dei rispettivi esercizi. Gli importi non riportati per gli esercizi pregressi (contrassegnati con "-") si riferiscono a soggetti che non rivestivano cariche negli organi sociali della Società nei corrispondenti periodi.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

ii) dei risultati del Gruppo Bestbe:

importi in migliaia di euro

	2025	2024*	2023	2022	2021	2020
EBITDA	-1.011	-2.034	-212	-1.069	-1.256	224
EBIT	-1.220	-2.345	-8.403	-1.073	-1.594	35
Patrimonio netto di Gruppo	-5.670	-4.958	2.129	-3.823	-2.418	-126

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Bestbe Holding S.p.A., dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione:

* dati come da comunicato stampa diffuso in data 17 aprile 2026 a seguito dell'approvazione della prima versione del Bilancio al 31 dicembre 2025.

	2024	2023	2022	2021	2020
Euro	-[1]	-[1]	6.498	27.501	28.195

[1] Nel corso dell'esercizio 2024 e 2025 Bestbe Holding S.p.A. non ha avuto personale dipendente a tempo pieno.

Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 22 ottobre 2024 sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 22 ottobre 2024 ha espresso parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Proposta di delibera sulla seconda sezione

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di compensi corrisposti nell'esercizio 2025.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, l'Assemblea dei Soci è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-*ter*, comma 4, del TUF e tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF.

Si riporta, pertanto, di seguito la proposta di deliberazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dal Vostro Consiglio di Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

"L'Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- preso atto della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione di Bestbe Holding S.p.A. ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58".

§ § §

SECONDA

PARTE

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti spettanti ai componenti dell'organo di amministrazione, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società che hanno rivestito le rispettive cariche nel corso dell'esercizio 2025, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, nei compensi fissi per la carica sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza, tra l'altro: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex* art. 2389, comma 3, cod. civ.; (iii) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; negli altri compensi sono indicati, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

§ § §

TABELLE

TABELLA 1A - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di amministrazione nell'Esercizio 2025.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi *		Compensi partecipa-zione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Minio Gabriele	Presidente e Amministratore Delegato	01.01.2025 - 21.02.2025	21.02.2025	1.698,63	-						**1.698,63**	-	-
Girotti Alberto	Amministratore	01.01.2025 - 24.03.2025	24.03.2025	4.547,95	-						**4.547,95**	-	-
Lunghini Barbara	Amministratore Indipendente	01.01.2025 - 24.03.2025	24.03.2025	4.547,95	-						**4.547,95**	-	-
Ramondelli Fabio	Presidente e Amministratore Delegato	24.03.2025 - 08.08.2025	08.08.2025	7.561,64							**32.592,32**	-	-
Bariletti Augusto	Amministratore	24.03.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	1.205,48	-						**1.205,48 + [●]**	-	-
Nuti Mario	Vicepresidente	24.03.2025 - 08.08.2025	08.08.2025	7.561,64							**15.344,04**	-	-
Capponi Federica	Amministratore	14.04.2025 - 16.06.2025	16.06.2025	5.000,00	-						**5.000,00**	-	-
De Cesare Anna	Amministratore Indipendente	16.06.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	10.904,11	-						**10.904,11**	-	-
Casilli Carlo	Presidente e Amministratore Delegato / Amministratore	04.08.2025 - 08.08.2025 08.08.2025 - 21.11.2025 21.11.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	7.561,64							7.561,64	-	-
Cipollari Emanuela	Amministratore Indipendente	04.08.2025 - 21.11.2025	21.11.2025	6.027,40	-						**6.027,40**	-	-
Paletta Angelo	Amministratore	05.09.2025 -	21.11.2025	4.273,97	-						**4.273,97**	-	-

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi *		Compensi partecipa-zione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
		21.11.2025											
Savino Fabrizio	Amministratore	05.09.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	6.465,75	-						6.465,75	-	-
Caiazzo Rosario	Presidente e Amministratore Delegato	21.11.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	7.561,64	[●]						7.561,64	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi *		Compensi partecipa-zione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Minio Gabriele	Presidente e Amministratore Delegato	01.01.2025 - 21.02.2025	21.02.2025	1.698,63	-						1.698,63	-	-
Girotti Alberto	Amministratore	01.01.2025 - 24.03.2025	24.03.2025	4.547,95	-						4.547,95	-	-
Lunghini Barbara	Amministratore Indipendente	01.01.2025 - 24.03.2025	24.03.2025	4.547,95	-						4.547,95	-	-
Ramondelli Fabio	Presidente e Amministratore Delegato	24.03.2025 - 08.08.2025	08.08.2025	7.561,64							7.561,64	-	-
Bariletti Augusto	Amministratore	24.03.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	1.205,48	-						1.205,48	-	-
Nuti Mario	Vicepresidente	24.03.2025 - 08.08.2025	08.08.2025	7.561,64							7.561,64	-	-
Capponi [●]	Amministratore	14.04.2025 - 16.06.2025	16.06.2025	5.000,00	-						5.000,00	-	-
De Cesare Anna	Amministratore Indipendente	16.06.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	10.904,11	-						10.904,11	-	-

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi *		Compensi partecipa-zione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Casilli Carlo	Presidente e Amministratore Delegato / Amministratore	04.08.2025 - 08.08.2025 08.08.2025 - 21.11.2025 21.11.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	7.561,64							7.561,64	-	-
Cipollari Emanuela	Amministratore Indipendente	04.08.2025 - 21.11.2025	21.11.2025	6.027,40	-						6.027,40	-	-
Paletta Angelo	Amministratore	05.09.2025 - 21.11.2025	21.11.2025	4.273,97	-						4.273,97	-	-
Savino Fabrizio	Amministratore	05.09.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	6.465,75	-						6.465,75	-	-
Caiazzo Rosario	Presidente e Amministratore Delegato	21.11.2025 - 31.12.2025	Approvazione bilancio 2027	7.561,64							7.561,64	-	-

** Importi in Euro. I compensi fissi sono riportati al lordo delle ritenute di legge e sono determinati in misura proporzionale al periodo di effettiva permanenza nella carica nel corso dell'esercizio 2025.*

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

TABELLA 1B - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di controllo nell'Esercizio 2025

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo carica	(D) Scadenza	(1) Compensi fissi deliberati Assemblea	(2) Cariche particolari (art. 2389 c.3)	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	Bonus altri incentivi	(6) Totale	(7) Fair Value compensi equity	(8) Indennità fine carica
Collegio Sindacale uscente (in carica al 01.01.2025, scaduto in conseguenza della nomina del nuovo Collegio in data 24.03.2025)												
Massimo Santini	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2025 – 23.03.2025	24.03.2025	5.616,44	-	-	-	-	-	**5.616,44**	-	-
Maria Luisa Bordignon	Sindaco Effettivo	01.01.2025 – 23.03.2025	24.03.2025	3.145,21	-	-	-	-	-	**3.145,21**	-	-
Matteo Alfonso Ceravolo	Sindaco Effettivo	01.01.2025 – 23.03.2025	24.03.2025	3.145,21	-	-	-	-	-	**3.145,21**	-	-
Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 24.03.2025 (decaduto in conseguenza della nomina del nuovo Collegio in data 23.09.2025)												
Andrea Magnoni	Presidente Collegio Sindacale	24.03.2025 – 23.09.2025	23.09.2025	12.602,74	-	-	-	-	-	**12.602,74**	-	-
Massimo Santini	Sindaco Effettivo	24.03.2025 – 23.09.2025	23.09.2025	7.057,53	-	-	-	-	-	**7.057,53**	-	-
Elisa Durì	Sindaco Effettivo	24.03.2025 – 23.09.2025	23.09.2025	7.057,53	-	-	-	-	-	**7.057,53**	-	-
Giuliana Maria Converti	Sindaco Supplente	24.03.2025 – 18.07.2025	18.07.2025	0,00 (1)	-	-	-	-	-	**0,00 (1)**	-	-
Giampaolo Colnago	Sindaco Supplente	24.03.2025 – 23.09.2025	23.09.2025	0,00 (1)	-	-	-	-	-	**0,00 (1)**	-	-
Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 23.09.2025 (dimissionario in blocco il 29.10.2025, in prorogatio fino al 31.12.2025)												
Ivan Traetta	Presidente Collegio Sindacale	23.09.2025 – 31.12.2025	31.12.2025 (in prorogatio)	6.849,32	-	-	-	-	-	**6.849,32**	-	-
Damiana Lucentini	Sindaco Effettivo	23.09.2025 – 31.12.2025	31.12.2025 (in prorogatio)	3.835,62	-	-	-	-	-	**3.835,62**	-	-
Luigi Silvestro	Sindaco Effettivo	23.09.2025 – 31.12.2025	31.12.2025 (in prorogatio)	3.835,62	-	-	-	-	-	**3.835,62**	-	-
Salvatore Falco	Sindaco Supplente	23.09.2025 – 31.12.2025	31.12.2025	0,00 (1)	-	-	-	-	-	**0,00 (1)**	-	-
Emanuela Zannoni	Sindaco Supplente	23.09.2025 – 31.12.2025	31.12.2025	0,00 (1)	-	-	-	-	-	**0,00 (1)**	-	-
Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 31.12.2025												
Lorenzo Ruta	Presidente Collegio Sindacale	31.12.2025 – 31.12.2025	Approv. bil. 2028	68,49	-	-	-	-	-	**68,49**	-	-
Daniela Demichelis	Sindaco Effettivo	31.12.2025 – 31.12.2025	Approv. bil. 2028	38,36	-	-	-	-	-	**38,36**	-	-
Giovanni Lucarelli	Sindaco Effettivo	31.12.2025 – 31.12.2025	Approv. bil. 2028	38,36	-	-	-	-	-	**38,36**	-	-
Sergio Presta	Sindaco Supplente	31.12.2025 – 31.12.2025	Approv. bil. 2028	0,00 (1)	-	-	-	-	-	**0,00 (1)**	-	-
Andrea Di Gregorio	Sindaco Supplente	31.12.2025 – 31.12.2025	Approv. bil. 2028	0,00 (1)	-	-	-	-	-	**0,00 (1)**	-	-

Importi in Euro. I compensi fissi sono riportati al lordo delle ritenute di legge e sono determinati in misura proporzionale al periodo di effettiva permanenza nella carica nel corso dell'esercizio 2025, sulla base del compenso lordo annuo complessivo di Euro 61.000 deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 marzo 2025, ripartito in Euro 25.000 per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 14.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Gli importi contrassegnati con [•] saranno valorizzati sulla base del prospetto analitico predisposto dal Dirigente Preposto.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi amministrativo e di controllo nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni/quote possedute al 01.01.2025	Numero azioni acquistate	Numero azioni/quote Vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31.12.2025	Titolo di possesso
Amministratori							
Minio Gabriele	Presidente e Amministratore Delegato	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Girotti Alberto	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Lunghini Barbara	Amministratore Indipendente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Ramondelli Fabio	Presidente e Amministratore Delegato	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Bariletti Augusto	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Nuti Mario	Vicepresidente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Capponi [●]	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
De Cesare Anna	Amministratore Indipendente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Casilli Carlo	Presidente e Amministratore Delegato / Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Cipollari Emanuela	Amministratore Indipendente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Paletta Angelo	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Savino Fabrizio	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Caiazzo Rosario	Presidente e Amministratore Delegato	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Sindaci							
Massimo Santini	Presidente Collegio Sindacale	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Maria Luisa Bordignon	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Matteo Alfonso Ceravolo	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Andrea Magnoni	Sindaco Supplente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Rossella Odorisio	Sindaco Supplente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Ivan Traetta	Presidente Collegio Sindacale	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Damiana Lucentini	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni/quote possedute al 01.01.2025	Numero azioni acquistate	Numero azioni/quote Vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31.12.2025	Titolo di possesso
Luigi Silvestro	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Lorenzo Ruta	Presidente Collegio Sindacale	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Daniela Demichelis	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Giovanni Lucarelli	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Nome e Cognome	**Carica**	**Società Partecipata**	**Numero azioni/quote possedute al 01.01.2025**	**Numero azioni acquistate**	**Numero azioni/quote Vendute nel 2025**	**Numero azioni possedute al 31.12.2025**	**Titolo di possesso**
Amministratori							
Minio Gabriele	Presidente e Amministratore Delegato	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Girotti Alberto	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Lunghini Barbara	Amministratore Indipendente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Ramondelli Fabio	Presidente e Amministratore Delegato	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Bariletti Augusto	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Nuti Mario	Vicepresidente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Capponi Federica	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
De Cesare Anna	Amministratore Indipendente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Casilli Carlo	Presidente e Amministratore Delegato / Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Cipollari Emanuela	Amministratore Indipendente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Paletta Angelo	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Savino Fabrizio	Amministratore	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Caiazzo Rosario	Presidente e Amministratore Delegato	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Sindaci							
Massimo Santini	Presidente Collegio Sindacale	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Maria Luisa Bordignon	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Matteo Alfonso Ceravolo	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni/quote possedute al 01.01.2025	Numero azioni acquistate	Numero azioni/quote Vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31.12.2025	Titolo di possesso
Andrea Magnoni	Sindaco Supplente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Rossella Odorisio	Sindaco Supplente	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Ivan Traetta	Presidente Collegio Sindacale	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Damiana Lucentini	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Luigi Silvestro	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Lorenzo Ruta	Presidente Collegio Sindacale	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Daniela Demichelis	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-
Giovanni Lucarelli	Sindaco Effettivo	Bestbe Holding S.p.A.	-	-	-	-	-

Alla data di chiusura dell'esercizio al 31 dicembre 2025, nessuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale risulta detenere partecipazioni dirette nel capitale sociale di Bestbe Holding S.p.A. Non sono stati individuati Dirigenti con responsabilità strategiche ulteriori rispetto agli Amministratori della Società, ai sensi dello IAS 24. I dati relativi ai componenti dei Collegi Sindacali nominati in data 23 settembre 2025 e 31 dicembre 2025 saranno puntualmente verificati sulla base delle comunicazioni ricevute dai rispettivi membri.

Note sulle cessazioni dalla carica nel corso dell'esercizio 2025:

Consiglio di Amministrazione:

[1] *Minio Gabriele — cessato dalla carica di Presidente e Amministratore Delegato a seguito delle dimissioni rassegnate in data 21 febbraio 2025.*

[2] *Girotti Alberto — cessato dalla carica per scadenza del mandato con l'Assemblea degli Azionisti del 24 marzo 2025, che ha provveduto alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.*

[3] *Lunghini Barbara — cessata dalla carica per scadenza del mandato con l'Assemblea degli Azionisti del 24 marzo 2025, che ha provveduto alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.*

[4] *Ramondelli Fabio — cessato dalla carica di Presidente e Amministratore Delegato a seguito delle dimissioni rassegnate in data 8 agosto 2025.*

[5] *Nuti Mario — cessato dalla carica di Vicepresidente a seguito delle dimissioni rassegnate in data 8 agosto 2025.*

[6] *Capponi Federica — cessato dalla carica di Amministratore a seguito delle dimissioni rassegnate in data 16 giugno 2025.*

[7] *Cipollari Emanuela — cessata dalla carica di Amministratore Indipendente a seguito delle dimissioni rassegnate in data 21 novembre 2025. Le dimissioni hanno determinato la decadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione ai sensi dello Statuto sociale e della normativa applicabile.*

[8] *Paletta Angelo — cessato dalla carica di Amministratore a seguito delle dimissioni rassegnate in data 21 novembre 2025.*

[9] *Casilli Carlo — ha rinunciato alle deleghe di Presidente e Amministratore Delegato in data 21 novembre 2025, mantenendo la carica di Consigliere fino all'Assemblea degli Azionisti del 16 gennaio 2026, che ha provveduto alla ricostituzione del Consiglio di Amministrazione.*

Collegio Sindacale:

[10] *Santini Massimo — cessato dalla carica di Presidente del Collegio Sindacale a seguito delle dimissioni rassegnate in data 1 agosto 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio.*

[11] *Bordignon Maria Luisa — cessata dalla carica di Sindaco Effettivo a seguito delle dimissioni rassegnate in data 1 agosto 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio.*

[12] *Ceravolo Matteo Alfonso — cessato dalla carica di Sindaco Effettivo a seguito delle dimissioni rassegnate in data 1 agosto 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio.*

[13] *Magnoni Andrea — cessato dalla carica di Sindaco Supplente a seguito delle dimissioni rassegnate in data 1 agosto 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio.*

[14] *Odorisio Rossella — cessata dalla carica di Sindaco Supplente a seguito delle dimissioni rassegnate in data 1 agosto 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio.*

[15] *Traetta Ivan] — cessato dalla carica di Presidente del Collegio Sindacale a seguito delle dimissioni rassegnate in data 29 ottobre 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio nominato dall'Assemblea del 23 settembre 2025.*

[16] *Lucentini Daminan] — cessato dalla carica di Sindaco Effettivo a seguito delle dimissioni rassegnate in data 29 ottobre 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio nominato dall'Assemblea del 23 settembre 2025.*

[17] *SilvestroLuigi — cessato dalla carica di Sindaco Effettivo a seguito delle dimissioni rassegnate in data 29 ottobre 2025, congiuntamente agli altri componenti del Collegio nominato dall'Assemblea del 23 settembre 2025.*

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Milano, 16 aprile 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente e CEO

Dott. Rosario Caiazzo