

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

ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF

Disponibile presso la sede sociale, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" ([www.1info.it](http://www.1info.it)) e sul sito *internet* [www.bfspa.it](http://www.bfspa.it) – sezione "*Investor Relations – Assemblea - 2026 – Assemblea ordinaria e straordinaria 05.06.2026*"

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di B.F. S.p.A. nella riunione del 24.04.2026

<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>I.1 ORGANI SOCIALI COINVOLTI NEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>7</b>
<b>I.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>10</b>
<b>I.3 POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTO PER CESSAZIONE DALLA CARICA O DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>16</b>
<b>I.4 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI GLI ORGANI DI CONTROLLO .....</b>	<b>16</b>
<b>I.5 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>17</b>
<b>SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025.....</b>	<b>18</b>
<b>II.1 CONTENUTO DELLA SEZIONE II.....</b>	<b>18</b>
<b>II.2 PRIMA PARTE.....</b>	<b>18</b>
<b>II.3 SECONDA PARTE - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO .....</b>	<b>26</b>
<b>II.4 TERZA PARTE - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO.....</b>	<b>31</b>

## GLOSSARIO

Di seguito sono riportate le definizioni utilizzate nella presente Relazione, in aggiunta a quelle contenute nel corpo del documento:

**Amministratore:** ciascun componente del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Assemblea:** l'assemblea dei soci dell'Emittente.

**BF, Emittente o Società:** B.F. S.p.A., con sede legale in Jolanda di Savoia (Ferrara), via Cavicchini, 2, numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Ferrara, codice fiscale e partita IVA 08677760962.

**Cod. Civ.:** il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come di volta in volta modificato.

**Codice CG:** il Codice di Corporate Governance, nella versione approvata nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso, oltre che da Borsa Italiana S.p.A., da ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

**Collegio Sindacale:** il collegio sindacale dell'Emittente.

**Comitato per le Nomine e la Remunerazione o Comitato:** il comitato per le nomine e la remunerazione dell'Emittente.

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

**Consob:** la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa con sede in Roma, Via G.B. Martini, n. 3.

**Data di Riferimento:** 31 dicembre 2025, data di riferimento per la Sezione II della Relazione.

**Esercizio di Riferimento o Esercizio o Periodo di Riferimento:** l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, ovvero il periodo intercorrente tra il 1 gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025 a cui si riferisce la Sezione II della Relazione.

**Gruppo BF o Gruppo:** il gruppo facente capo all'Emittente, composto dall'Emittente, da Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola, BF BIO s.r.l. Società Agricola, B.F. Agricola s.r.l. Società Agricola, B.F. Agro-Industriale s.r.l., Pastificio Fabianelli S.p.A., S.I.S. - Società Italiana Sementi S.p.A., Quality Seeds s.r.l., Kaiima Sementes S.A., Consorzi Agrari d'Italia S.p.A., Eurocap Petroli S.p.A., Sicap s.r.l., Italian Tractor S.p.A., CAI Nutrizione S.p.A., Sicuragri Tuscia s.r.l., Assicai s.r.l., Cons. Ass. s.r.l., Federbio Servizi s.r.l., BF International Best Fields Best Food Limited, Agriconsulting Europe SA, BF Educational s.r.l.

**Management Agreement:** il contratto sottoscritto in data 25 luglio 2025 tra BF e il Dott. Federico Vecchioni, nominato Presidente esecutivo della Società in data 11 giugno 2025, come successivamente modificato in data 11 dicembre 2025, volto a disciplinare, tra le altre cose, il rapporto di amministrazione intercorrente tra BF e il Dott. Federico Vecchioni.

**Politica sulla Remunerazione:** la politica in materia di remunerazione degli Amministratori e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. Civ., dei componenti del Collegio Sindacale, adottata dalla Società per l'esercizio 2026, di cui alla Sezione I della presente Relazione.

**Procedura OPC BF:** la procedura per le operazioni con parti correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 aprile 2017, modificata in data 13 marzo 2019 e da ultimo in data 23 giugno 2021.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

**Regolamento OPC Consob:** il Regolamento emanato da Consob con delibera n. 17221 del 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

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

**Sindaco:** ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale dell'Emittente.

**Statuto:** lo statuto sociale vigente dell'Emittente.

**TUF:** il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

**Vecchio Contratto AD:** il contratto sottoscritto in data 4 dicembre 2020 tra il Dott. Federico Vecchioni - in qualità di Amministratore Delegato, rimasto in carica fino al 5 giugno 2025 - BF e la controllata Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola, modificativo dei precedenti contratti tra le medesime parti sottoscritti in data 25 settembre 2019 e 27 luglio 2017, volto a disciplinare, tra le altre cose, il rapporto di amministrazione intercorrente tra il Dott. Federico Vecchioni e, rispettivamente, BF e Bonifiche Ferraresi.

## PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2026, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (che si è al riguardo riunito in data 21 aprile 2026), è stata redatta in conformità all'Articolo 123-ter del TUF e all'Articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- (a) Sezione I che illustra: (i) la Politica di Remunerazione, ossia la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. Civ., dei componenti del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2026; e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. In ottemperanza a quanto previsto dall'Articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, tale Sezione sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio al 31 dicembre 2025;
- (b) Sezione II che, nominativamente, per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (i) fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio di Riferimento (ossia nel 2025), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio di Riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili in merito all'Esercizio di Riferimento; in ottemperanza a quanto previsto dall'Articolo 123-ter, comma 6, del TUF, tale Sezione sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio al 31 dicembre 2025.

La presente Relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute nella Società e in società da questa controllate da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall'Articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Nell'Esercizio di Riferimento, il Consiglio ha individuato il solo Presidente esecutivo come dirigente con responsabilità strategiche. Con effetto dal 1° febbraio 2025, l'Emittente ha nominato un Direttore Generale, nella persona del Dott. Domenico Pimpinella, al quale il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'11 giugno 2025, ha deliberato di delegare attività afferenti alla gestione ordinaria della Società.

Il 6 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha individuato il Direttore Generale e il Chief Financial Officer quali dirigenti con responsabilità strategiche.

Per la definizione della Politica sulla Remunerazione, BF si è avvalsa dell'ausilio di un esperto indipendente, Korn Ferry, una delle principali società di consulenza a livello globale che presta assistenza nella definizione della retribuzione degli *executive*. Si precisa che per la definizione della Politica sulla Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale in Jolanda di Savoia (FE), attraverso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" ([www.1info.it](http://www.1info.it)) e sul sito *internet* della Società [www.bfspa.it](http://www.bfspa.it), sezione "*Investor Relations – Assemblea – 2026 – Assemblea ordinaria e straordinaria 05.06.2026*".

## **SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE**

### **I.1 ORGANI SOCIALI COINVOLTI NEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della politica in materia di remunerazione, nonché – quanto ad alcuni di essi – nella relativa implementazione, sono: (i) l'Assemblea dei soci; (ii) il Consiglio di Amministrazione; (iii) il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Collegio Sindacale verifica il rispetto della normativa e regolamentazione applicabile in materia e, quindi, della politica tempo per tempo approvata.

Inoltre, ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 8-bis, del TUF, la società incaricata della revisione legale verifica l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della Relazione.

Sono nel seguito riportati gli specifici compiti che, ai sensi della normativa applicabile, sono demandati agli organi sopra indicati in materia di remunerazione.

#### **Assemblea degli azionisti**

L'Assemblea degli azionisti della Società:

- (a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'Articolo 2364, comma 1, n. 3), Cod. Civ., eventualmente anche ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., e dell'Articolo 22 dello Statuto;
- (b) ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, approva la politica in materia di remunerazione contenuta nella Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ovvero modifiche della politica medesima;
- (c) ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione; tale deliberazione non è vincolante;
- (d) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ove esistenti, ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF.

#### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- (a) costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e la Remunerazione; un componente del suddetto Comitato deve possedere un'adequata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio di Amministrazione valuta tali competenze al momento della nomina;
- (b) definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica di remunerazione, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- (c) approva la Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi degli Articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;

- (d) in coerenza con la politica di remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'Articolo 22 dello Statuto;
- (e) predispone, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi, ove esistenti, i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'Articolo 114-*bis* del TUF e ne cura l'attuazione;
- (f) valuta, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e con riferimento sia alla prima che alla seconda sezione, l'esito del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'Assemblea degli azionisti, nonché le proposte del Comitato in merito all'adeguatezza, coerenza complessiva e applicazione della Politica di remunerazione adottata.

### **Comitato per le Nomine e la Remunerazione**

La composizione e la nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono disciplinati dal Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, secondo le raccomandazioni del Codice CG.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha funzioni propositive e consultive, con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla politica di remunerazione, nonché agli eventuali piani basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati agli Amministratori esecutivi, nonché, su indicazione del Presidente esecutivo, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti della Società con responsabilità strategiche, ove esistenti.

In particolare, ai sensi del Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha, *inter alia*, il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nelle seguenti attività:

- elaborazione di proposte sulla politica per la remunerazione;
- presentazione di proposte o espressione di pareri in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, nonché in merito alla modifica di forme di remunerazione già adottate;
- monitoraggio della concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutazione periodica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e degli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche;
- se individuato dal Consiglio di Amministrazione quale comitato destinatario di talune funzioni previste dalla disciplina vigente in materia di operazioni con parti correlate, l'espressione di pareri preventivi in occasione dell'approvazione da parte dell'organo competente di operazioni con parti correlate rientranti nell'ambito della remunerazione.

La costituzione di tale Comitato garantisce che alla materia delle remunerazioni siano dedicate adeguate competenze e tempi per lo svolgimento di attività istruttorie e propositive, nonché ampia trasparenza, con particolare riferimento ai compensi degli Amministratori esecutivi.

Alla data della presente Relazione, e secondo le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni dell'11 giugno 2025 e del 18 dicembre 2025, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto dalla prof.ssa Maria Teresa Bianchi (Presidente, indipendente), dal dott. Carlo Boni Brivio (indipendente) e dalla dott.ssa Alessandra Bonetti; tutti i componenti sono non esecutivi.

Ai sensi del Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Il partecipante che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo rende noto al Comitato e si astiene dalla stessa, fermo restando che nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. Alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione 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, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, può altresì avvalersi dei servizi di un consulente per lo svolgimento di specifiche attività, verificando preventivamente che il consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Nel corso del Periodo di Riferimento, nell'esecuzione delle funzioni ad esso attribuite in materia di remunerazione, il Comitato ha svolto le seguenti attività:

- (a) formulazione della proposta per il piano *Short Term Incentive* ("STI") riferito all'esercizio 2025 e per il terzo ciclo del piano *Long Term Incentive* ("LTI") 2023-2025 per il Dott. Federico Vecchioni, Presidente esecutivo della Società, e per i dirigenti indicati dal Presidente esecutivo;
- (b) verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* del piano STI per l'esercizio 2024;
- (c) predisposizione di proposta sulla Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2024 ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF e dell'Articolo 84-quater del Regolamento Emittenti sottoposta, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea del 5 giugno 2025.

Nel periodo gennaio-aprile 2026, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha svolto le seguenti attività:

- (a) programmazione delle attività per l'esercizio 2026;
- (b) formulazione della proposta per il piano STI 2026, per il piano LTI 2026-2028 e per il piano *Value Sharing* per il Dott. Federico Vecchioni, Presidente esecutivo della Società, e per i dirigenti indicati dal Presidente esecutivo;
- (c) verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* del piano STI 2025;

- (d) verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance del primo ciclo del piano LTI 2023-2025;
- (e) predisposizione di proposta sulla Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2025 ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF e dell'Articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti da sottoporre, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea.

Per i successivi mesi del 2026, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha in programma lo svolgimento delle valutazioni in merito all'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione.

Per maggiori informazioni relative al funzionamento e alle attività svolte dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, si rinvia alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2025, messa a disposizione del pubblico presso la sede legale in Jolanda di Savoia (FE), attraverso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" ([www.1info.it](http://www.1info.it)) e sul sito *internet* della Società [www.bfspa.it](http://www.bfspa.it), sezione "*Investor Relations – Assemblea - 2026 – Assemblea ordinaria e straordinaria 05.06.2026*".

### **Collegio Sindacale**

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, che tra l'altro partecipa - in persona del suo Presidente - regolarmente alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, monitora il rispetto della normativa e della regolamentazione applicabili in materia e, ai sensi di legge, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ.; nell'esprimere il parere, verifica la coerenza delle proposte con la politica di remunerazione.

### **Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione**

Per l'impostazione delle linee guida e dei criteri per la definizione della parte variabile della remunerazione del Presidente esecutivo e dei dirigenti della Società, BF si è avvalsa della collaborazione della società Korn Ferry.

## **I.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE**

### **I.2.1 FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

La Politica sulla Remunerazione tiene conto dell'assetto di *governance* e del diverso grado di coinvolgimento degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche nella gestione, distinguendo tra attività ordinarie e straordinarie, nonché dei diversi ruoli e incarichi svolti all'interno del Gruppo. Essa tiene altresì conto delle evoluzioni del *business*, che allo stato presenta una fase di espansione – soprattutto internazionale – e di crescente complessità.

Tenuto conto di quanto sopra, e al fine di meglio allineare gli interessi di amministratori e dirigenti agli obiettivi strategici, la struttura retributiva valorizza:

- (i) il “***pay for performance***”, ossia la capacità di contribuzione alla creazione di valore e allo sviluppo in un contesto di maggiore complessità; e
- (ii) la ***retention*** delle figure chiave maggiormente coinvolte nel percorso di sviluppo.

Gli strumenti di retribuzione sono poi declinati in modo tale da premiare il contributo ad una ***crescita sostenibile*** nel medio-lungo periodo, garantire pari opportunità e assicurare la salute e la sicurezza dei destinatari della politica di remunerazione e di tutti i dipendenti.

\*\*\* \*\*

L'attuale modello di *business*, che pone BF come piattaforma integrata a livello internazionale e si prefigge di generare valore attraverso sinergie e la valorizzazione di *asset*, fa sì che per gli amministratori esecutivi e i dirigenti coinvolti nell'attuale processo di crescita la componente variabile della remunerazione sia articolata in:

- (a) ***remunerazione variabile di breve periodo***: finalizzata a motivare, allineare le *performance* individuali e di gruppo agli obiettivi strategici annuali dell'azienda, favorendo altresì la *retention* del *management*, in linea con il mercato retributivo di riferimento;
- (b) ***remunerazione variabile di medio-lungo periodo***: finalizzata ad allineare le *performance* individuali e di gruppo agli obiettivi strategici di crescita organica /ordinaria di lungo periodo dell'azienda e/o a favorire la *retention* del *management*; e
- (c) ***piano di “value sharing”***: finalizzato a motivare ed indirizzare le *performance* individuali verso il raggiungimento di risultati di eccellenza in attività non ordinarie o preventivabili nel lungo periodo, di natura e complessità potenzialmente diversa tra loro, garantendo al *management* una co-partecipazione dei risultati per la creazione di valore per il Gruppo.

Tale remunerazione variabile coinvolge il Presidente Esecutivo e alcuni dirigenti, anche con responsabilità strategiche.

\*\*\* \*\*

La Società ha deciso di elaborare una Politica sulla Remunerazione con cadenza annuale, in modo da sottoporla ogni anno al voto dell'Assemblea. Di conseguenza, la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione è da riferirsi alle remunerazioni per l'esercizio 2026.

## **I.2.2 POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE**

La componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e delle responsabilità legate alla carica ricoperta o alle mansioni svolte. Essa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Alla luce di quanto sopra, la componente fissa della remunerazione si articola come segue:

- (i) ***Amministratori non esecutivi***:
  - è riconosciuto un compenso fisso in linea con quanto determinato dall'Assemblea ai sensi dell'Articolo 2389 Cod. Civ.;
  - è previsto il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio;

- è riconosciuto un compenso fisso quali membri dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato;
  - non è prevista una distinzione in termini di remunerazione per gli Amministratori indipendenti;
  - non sono stipulati accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione ad iniziativa della Società o del singolo;
- (ii) **Presidente esecutivo ed eventuali altri amministratori esecutivi**: al fine di garantire un'adeguata remunerazione, tenuto conto delle competenze, delle deleghe e delle responsabilità del singolo, anche per il caso in cui non fosse corrisposta una remunerazione variabile per mancato conseguimento degli obiettivi, è riconosciuto un compenso fisso. In tal modo, il singolo è disincentivato dall'assumere comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa, ovvero che guardino al solo breve termine, e al tempo adeguatamente remunerato laddove il mancato conseguimento degli obiettivi della componente variabile della remunerazione non dipendessero dalla propria *performance*. Tale componente fissa della remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'Articolo 2389, co. 3, Cod. Civ. La determinazione di tale componente fissa può tenere conto di accordi di *directorship* stipulati dalla Società con il Presidente esecutivo, che regolino il rapporto di amministrazione in BF e, ove del caso, di rapporti di amministrazione o di lavoro dipendente con altre società del Gruppo.

Nel 2025, rispetto alla remunerazione complessiva annua<sup>1</sup>, la componente fissa ha costituito il 18%, la componente variabile a breve termine l'8% e quella a medio-lungo termine l'11%; inoltre, ai sensi del Management Agreement (cfr. Paragrafo II.2.1(C)), è stata corrisposta una *success fee* che rappresenta il 63% della remunerazione complessiva annua<sup>2</sup>.

Per gli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, si aggiungono dei "benefit", ossia l'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente (quali, ad esempio, auto aziendale, telefono cellulare e *laptop*, coperture assicurative).

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione sono beneficiari di una polizza assicurativa *Directors & Officer* con riferimento allo svolgimento del proprio mandato, eccettuate le responsabilità che dipendono da dolo o colpa grave degli stessi.

### **I.2.3 POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE**

#### **A. Componente variabile di breve periodo** (cd. piani *Short Term Incentive*, in breve "STI")

---

<sup>(1)</sup> Calcolata tenuto conto della *success fee* corrisposta ai sensi del Management Agreement.

<sup>(2)</sup> V. nota 1.

I piani di incentivazione STI sono monetari e prevedono un'erogazione sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi - predefiniti e misurabili - di redditività e di sostenibilità, coerenti con il piano strategico e in un orizzonte di breve periodo (tipicamente, annuale).

Il sistema di calcolo previsto tiene conto dello scostamento, positivo o negativo, rispetto a parametri comunemente utilizzati nelle prassi di mercato per la misurazione del conseguimento degli obiettivi sopra indicati, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. In ogni caso, tale componente è bilanciata – rispetto alle altre – in modo da evitare che logiche di breve periodo, ovvero opportunistiche, possano prevalere rispetto a strategie di medio-lungo termine, nell'interesse degli *stakeholder* e della sostenibilità del *business*.

Nel dettaglio, la Società struttura di norma i propri piani STI secondo le seguenti linee guida:

- durata annuale;
- previsione di un limite massimo quanto all'importo erogabile al singolo beneficiario e/o in assoluto per tutti i beneficiari;
- incidenza media della remunerazione variabile STI, rispetto alla remunerazione annuale complessiva e tenuto conto del compenso STI *target* conseguibile, compresa tra il 15% e il 30% circa<sup>3</sup>;
- corresponsione della remunerazione variabile STI al conseguimento di obiettivi: (i) economico-finanziari relativi ai risultati della Società (quali, principalmente, utile netto consolidato, EBITDA, debito finanziario); (ii) legati alla sostenibilità del *business* e secondo una valutazione tempo per tempo di significatività e materialità per la Società (quali, primariamente, la sostenibilità ambientale e la valorizzazione del capitale umano), con possibilità di prevedere dei livelli minimi per il conseguimento degli obiettivi, al di sotto dei quali non è corrisposta alcuna remunerazione variabile STI;
- previsione di clausole di *claw back* attivabili nel caso in cui, entro un certo periodo dall'erogazione del compenso, emerga: (i) che i risultati sono stati calcolati sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o falsati; (ii) un comportamento doloso o colposo da parte del beneficiario che abbia inciso sulla determinazione del risultato finale; tali clausole sono applicate tenendo conto anche (a) della gravità di tali comportamenti; (b) dalla presenza di violazioni da parte del beneficiario delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte); nonché (c) del grado di coinvolgimento del beneficiario negli eventi che hanno condotto la Società ad una erronea valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- mancata erogazione del compenso in caso di risultato netto negativo o qualora l'erogazione degli incentivi causi il verificarsi di un risultato netto negativo per la Società.

#### **B. Componente variabile di medio-lungo periodo** (cd. piani *Long Term Incentive*, in breve “LTI”)

I piani di incentivazione LTI possono essere monetari o azionari e prevedono un'erogazione sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi - predefiniti e misurabili - di redditività e di sostenibilità, coerenti con il piano strategico e in un orizzonte di medio-lungo periodo (tipicamente, triennale).

Nel dettaglio, la Società struttura i propri piani LTI secondo le seguenti linee guida:

- durata almeno triennale;

---

<sup>(3)</sup> Non tenendo conto della componente *value sharing*.

- orizzonte temporale per l'assegnazione della remunerazione LTI almeno triennale, ovvero corresponsione della remunerazione LTI decorso un *vesting period* di almeno tre anni;
- corresponsione di remunerazione in danaro e/o tramite assegnazione di strumenti finanziari emessi dalla Società;
- previsione di un limite massimo quanto all'importo erogabile al singolo beneficiario e/o in assoluto per tutti i beneficiari;
- incidenza media della remunerazione variabile LTI, su base annua, rispetto alla remunerazione annuale complessiva e tenuto conto del compenso LTI target conseguibile, compresa tra il 10% e il 20% circa<sup>4</sup>;
- corresponsione della remunerazione variabile LTI al conseguimento di obiettivi: (i) economico-finanziari (quali *total shareholder return* e utile netto consolidato); (ii) legati alla sostenibilità del *business* e secondo una valutazione tempo per tempo di significatività e materialità per la Società (quali, primariamente, la sostenibilità ambientale), con possibilità di prevedere dei livelli minimi per il conseguimento degli obiettivi, al di sotto dei quali non è corrisposta alcuna remunerazione variabile LTI;
- possibile previsione di clausole di *lock-up* per tutta o parte della remunerazione LTI corrisposta, di durata almeno biennale;
- previsione di clausole di *claw back* attivabili nel caso in cui, entro un certo periodo dall'erogazione del compenso, emerga: (i) che i risultati sono stati calcolati sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o falsati; (ii) un comportamento doloso o colposo da parte del beneficiario che abbia inciso sulla determinazione del risultato finale; tali clausole sono applicate tenendo conto anche (a) della gravità di tali comportamenti; (b) dalla presenza di violazioni da parte del beneficiario delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte); nonché (c) del grado di coinvolgimento del beneficiario negli eventi che hanno condotto la Società ad una erronea valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- possibilità di prevedere clausole *malus*, che consentono alla Società di modificare gli obiettivi di *performance* ovvero di non corrispondere la remunerazione variabile in presenza di date circostanze concernenti l'operato del beneficiario;
- possibilità di prevedere, in caso di cessazione del rapporto in ipotesi *good leaver*, assegnazione di parte della remunerazione variabile LTI, ad esempio su base *pro rata temporis*, mentre in caso di cessazione del rapporto in ipotesi *bad leaver* nessuna corresponsione della remunerazione variabile LTI.

### **C. Piano di “*value sharing*”**

Per il Presidente esecutivo e i dirigenti coinvolti nelle iniziative di valorizzazione delle partecipazioni del Gruppo BF, come di volta in volta individuati dal Presidente esecutivo con validazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previa istruttoria del Responsabile Internal Audit, è previsto un piano addizionale che premia il contributo alla generazione di valore per BF attraverso operazioni straordinarie. Tale piano è addizionale rispetto a STI e LTI in quanto premia l'*extra performance* e iniziative straordinarie, che richiedono *effort* e *skill* ulteriori rispetto a quanto fonda le altre remunerazioni.

---

<sup>(4)</sup> V. precedente nota.

Il *pay out* è in danaro e corrispondente ad una quota del “valore incrementale” generato attraverso l’operazione, ossia della differenza tra il capitale investito nell’*asset* e il valore di realizzo ovvero il *fair market value* determinato al momento di realizzo dell’operazione. Per il Presidente esecutivo, la quota è del 5% dell’incremento di valore rilevato, mentre per i dirigenti – nel complesso – è prevista una quota nella misura massima dell’1%, da ripartire tra i beneficiari in base all’intensità di coinvolgimento nelle iniziative.

Da notare che sono escluse le operazioni infragruppo e quelle realizzate, direttamente o indirettamente, dalla controllata BF International.

Sono previste clausole di *claw back* attivabili nel caso in cui, entro un certo periodo dall’erogazione del compenso, emerga: (i) che i risultati sono stati calcolati sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o falsati; (ii) un comportamento doloso o colposo da parte del beneficiario che abbia inciso sulla determinazione del risultato finale; tali clausole sono applicate tenendo conto anche (a) della gravità di tali comportamenti; (b) dalla presenza di violazioni da parte del beneficiario delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte); nonché (c) del grado di coinvolgimento del beneficiario negli eventi che hanno condotto la Società ad una erronea valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Per il Presidente esecutivo la partecipazione a tale piano costituisce implementazione degli obblighi di corresponsione della “*success fee*” ai sensi del Management Agreement (cfr. Paragrafo II.2.1(C)).

\*\*\* \*\*

Considerate le caratteristiche del Gruppo e la strategia focalizzata sull’internazionalizzazione, la politica di remunerazione contempla anche la possibilità che una remunerazione variabile (nelle forme STI, LTI e/o *value sharing*) possa essere adottata anche dalla controllata BF International Best Fields Best Food Limited, con caratteristiche sostanzialmente allineate a quanto previsto per i piani dell’Emittente.

\*\*\* \*\*

In ottica di *pay for performance*, la Società o enti del Gruppo possono inoltre corrispondere *bonus* e remunerazioni *una tantum* (in denaro o in strumenti finanziari), o prevedere piani straordinari, di natura non ricorrente e parametrati, anche percentualmente, al conseguimento di obiettivi, progetti o risultati straordinari, anche in termini economico-finanziari, e di importanza strategica e/o particolarmente significativa per la Società e per il Gruppo, quali rilevanti operazioni di finanza straordinaria o di altra natura che determinano importanti variazioni del perimetro di Gruppo, o del *business* o delle caratteristiche di Gruppo, oppure in caso di *performance* straordinarie ovvero di rilevanti incrementi della valorizzazione di partecipazioni detenute dalla Società (specie in contesti di mercato difficili), che non sono già inclusi – o che non trovano adeguato trattamento – nelle componenti variabili di medio o lungo termine sopra menzionate. L’attribuzione e la quantificazione di questa componente della remunerazione – da definirsi in proporzione alla rilevanza dell’obiettivo, del progetto e/o del risultato raggiunto e tenendo altresì conto della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell’ambito degli ordinari sistemi di remunerazione – è soggetta all’applicazione della disciplina sulle operazioni con parti correlate di cui al Regolamento OPC Consob e alla Procedura OPC BF.

\*\*\* \*\*

Nel definire le proprie proposte in merito ai piani di remunerazione variabile, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione può tenere conto di analisi di *benchmark*, al fine di verificare che la remunerazione sia in linea con

la prassi di mercato e possa, quindi, essere da un lato attrattiva e dall'altro commisurata all'attività e ai risultati della Società.

### **I.3 POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTO PER CESSAZIONE DALLA CARICA O DEL RAPPORTO DI LAVORO**

La Società può concludere accordi con il Presidente esecutivo che regolino il suo rapporto di amministrazione e, ove del caso, di lavoro dipendente con BF e/o altre società del Gruppo. Nell'ambito di tali accordi può essere prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione in connessione con il mancato rinnovo o con la risoluzione anticipata del mandato, ovvero in caso di revoca delle deleghe o licenziamento, in assenza di giusta causa.

In tal caso, la Società si attiene alle seguenti linee guida:

- l'indennità complessiva non può superare l'equivalente di tre annualità della remunerazione prevista dall'accordo, anche tenuto conto della durata del rapporto;
- devono essere previste clausole di *claw back* per il caso in cui, entro un certo periodo dalla cessazione delle cariche e/o delle deleghe, emergessero circostanze, non conosciute al momento della cessazione, che avrebbero potuto fondare la revoca del Presidente esecutivo per giusta causa;
- coerenza con i piani STI e LTI vigenti quanto all'assegnazione della remunerazione variabile in ipotesi di *good leaver*;
- possibilità di concludere contratti di consulenza per il periodo successivo a quello di cessazione del rapporto.

La Società può altresì negoziare patti di non concorrenza, tenuto conto delle competenze e del rilievo della singola figura.

### **I.4 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI GLI ORGANI DI CONTROLLO**

Ai membri effettivi del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2402 del Cod. Civ..

La remunerazione dei sindaci effettivi e del presidente del Collegio Sindacale è in ogni caso commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

Tenuto conto della natura della carica non sono previsti componenti di incentivazione variabile di breve o lungo termine, né accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società stipula una polizza *Directors & Officer* a favore dei componenti del Collegio sindacale.

Il Collegio Sindacale in carica prima dell'attuale non ha trasmesso approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

## **I.5 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

Ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica sulla Remunerazione. Tuttavia, i competenti organi sociali dell'Emittente possono valutare e approvare la corresponsione di compensi che comportino deroghe temporanee rispetto alla Politica sulla Remunerazione, purché sia rispettato quanto segue:

- (i) si sia in presenza – secondo il giudizio dei competenti organi sociali – di circostanze eccezionali, ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF, ovvero di situazioni in cui una deroga alla Politica di Remunerazione si renda necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di attrazione delle competenze più adatte per il Gruppo. Rientrano in tale casistica, ad esempio, le deroghe che si rendono necessarie od opportune in conseguenza di o in relazione a: (a) *shock* di mercato, crisi finanziarie o monetarie a livello nazionale o internazionale, o altri eventi esterni straordinari che incidano in modo significativo sull'attività o la redditività del Gruppo; (b) l'attrazione di risorse strategiche esterne all'azienda, ovvero particolari esigenze di *retention* di risorse strategiche interne all'azienda o di riconoscimento di risultati individuali o collettivi particolarmente rilevanti e positivi per la Società o il Gruppo;
- (ii) la deroga riguardi la modifica, previsione o eliminazione delle seguenti voci della remunerazione: la tipologia degli obiettivi di *performance*, nonché i relativi livelli di conseguimento, dei piani di remunerazione variabile di breve o di lungo termine, la tipologia di strumenti o gli importi da assegnare ai beneficiari di remunerazioni variabili, le modalità e le tempistiche di assegnazione della remunerazione, clausole di *lock up*, *claw back* e *malus*, la corresponsione di *entry bonus*, indennità di fine rapporto o altri indennizzi in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro o della carica;
- (iii) siano applicate le previsioni di cui al Regolamento OPC Consob e alla Procedura OPC BF in materia di “operazioni con parti correlate”.

## **SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025**

### **II.1 CONTENUTO DELLA SEZIONE II**

La presente Sezione, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- nella seconda parte, illustra nominativamente i compensi corrisposti nel Periodo di Riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio di Riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio di Riferimento;
- nella parte terza, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

### **II.2 PRIMA PARTE**

Nella prima parte della Sezione II si fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

I compensi, secondo quanto verificato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in occasione della valutazione periodica, sono stati corrisposti in applicazione dei principi indicati nella Politica sulla Remunerazione, che è stata sottoposta all'approvazione dell'Assemblea in data 5 giugno 2025, in conformità con le disposizioni di legge e regolamentari vigenti e applicabili.

Con riferimento alla remunerazione variabile, gli incentivi erogati nel 2025 sono stati corrisposti a fronte della consuntivazione dei risultati 2024 maturati e deliberati dal Consiglio di Amministrazione su verifica e proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Di seguito sono riportati i risultati di performance 2025 maturati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione e che determineranno gli incentivi che saranno erogati nel corso del 2026.

#### **II.2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI**

##### **A) REMUNERAZIONE FISSA**

L'Assemblea ordinaria tenutasi in data 5 giugno 2025 (i) ha nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in carica alla Data della Relazione e che rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per

L'approvazione del bilancio relativo al 31 dicembre 2027 e (ii) ha definito un compenso complessivo annuo pari a Euro 330.000, al lordo delle ritenute ed accessori di legge, oltre al rimborso delle spese a piè di lista, per la remunerazione di tutti gli Amministratori ai sensi dell'Articolo 2389 del Cod. Civ., attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 11 giugno 2025, ha deliberato di suddividere il compenso complessivo annuo di Euro 330.000 in un importo pari ad Euro 30.000 annui per ogni Amministratore al lordo delle ritenute ed accessori di legge, ove applicabili, *pro rata temporis* ed in costanza di mandato.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 24 luglio 2025, ha deliberato di approvare, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, l'attribuzione, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, del Cod. Civ. e, quindi, in aggiunta al compenso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione:

- (a) di un compenso annuo fisso per i componenti del Comitato Controllo e Rischi nella misura di Euro 6.000 per i componenti e a Euro 9.000 per il Presidente, al lordo delle ritenute ed accessori di legge, ove applicabili, *pro rata temporis* ed in costanza di mandato;
- (b) di un compenso annuo fisso per i componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni nella misura di Euro 4.000 per i componenti e a Euro 6.000 per il Presidente, al lordo delle ritenute ed accessori di legge, ove applicabili, *pro rata temporis* ed in costanza di mandato;
- (c) di un compenso annuo fisso per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate nella misura di Euro 3.000 per i componenti e a Euro 4.500 per il Presidente, al lordo delle ritenute ed accessori di legge, ove applicabili, *pro rata temporis* ed in costanza di mandato.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 24 luglio 2025, ha deliberato di approvare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e acquisito il parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, il Management Agreement tra il Presidente esecutivo dott. Federico Vecchioni e BF.

Ai sensi di quanto previsto dal Management Agreement, riceve un emolumento fisso di Euro 500.000, *ex* Articolo 2389, commi 1 e 3, del Cod. Civ., a titolo di compenso per la carica di Amministratore ed a fronte di ogni obbligo e responsabilità ad essa connessi.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono specificati nella Tabella 1 a pag. 26.

## **B) REMUNERAZIONE VARIABILE**

### **B1) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE**

#### **Piano STI 2025**

Con riferimento al piano STI 2025, di cui è beneficiario il Presidente esecutivo, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 19 febbraio 2025, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione che si è al riguardo riunito in data 12 febbraio 2025, ha approvato la strutturazione degli obiettivi aziendali e di sostenibilità del piano STI 2025 (secondo quanto di seguito indicato).

La verifica del conseguimento degli obiettivi è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 24 aprile 2026, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 21 aprile 2026.

Nella seguente tabella viene rappresentata la consuntivazione della *performance* relativa al 2025.

	<b>Obiettivo</b>	<b>Peso</b>	<b>Incentivo maturato</b>
OBIETTIVI ECONOMICI	UTILE NETTO CONSOLIDATO	12,50%	0%
	CASH FLOW CONSOLIDATO	12,50%	12,46%
OBIETTIVI FINANZIARI	PFN CONSOLIDATA/EBITDA CONSOLIDATO	25,00%	40,00%
OBIETTIVI <i>OPERATIONS</i>	VALORE DELLA PRODUZIONE	12,50%	11,08%
	EBITDA CONSOLIDATO	12,50%	14,64%
OBIETTIVI ESG	PROGRAMMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ESTESO A TUTTI I RESPONSABILI DI FUNZIONE	12,50%	12,50%
	OTTENIMENTO CERTIFICAZIONI ISO 14001 PER SOCIETA' DEL GRUPPO	12,50%	12,50%

Pertanto, in data 24 aprile 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire in favore del Presidente esecutivo un compenso variabile, con riferimento all'esercizio 2025, di Euro 206.369, pari al 45% circa della componente fissa della remunerazione corrisposta nell'Esercizio di Riferimento al Presidente esecutivo. Rapportato alla remunerazione complessiva maturata nel 2025, il suddetto compenso variabile pesa per circa l'8%.

## **B2) REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE**

### **Piano LTI 2023-2025**

Il Piano LTI 2023-2025, di cui è beneficiario il Presidente esecutivo, oltre ad altri dirigenti della Società, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 30 marzo 2023, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione che si è al riguardo riunito in data 6 marzo e 23 marzo 2023, ed è stato approvato dall'Assemblea nella riunione del 10 maggio 2023.

Il Piano LTI 2023-2025 è un piano di incentivazione di medio-lungo termine ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF che prevede l'assegnazione di diritti a ricevere, a titolo gratuito e al ricorrere di determinate condizioni, azioni ordinarie (già emesse o di nuova emissione) della Società (i "**Diritti**").

Il Piano LTI 2023-2025 ha ad oggetto l'assegnazione dei Diritti secondo cicli *rolling* a cadenza annuale, e, allo scadere di ciascun del periodo di *vesting* triennale, la consuntivazione e corresponsione dell'incentivo maturato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Consiglio. Il Piano LTI 2023-2025 ha durata complessiva pari a cinque esercizi; i periodi di *vesting* decorrono in modo sfasato da ciascuna data di assegnazione dei Diritti (l'ultima delle quali potrà avvenire nel 2025). L'assegnazione dei Diritti per il primo ciclo 2023-2025 è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2023, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione che si è al riguardo riunito in data 6 marzo e 23 marzo 2023, l'assegnazione dei Diritti per il secondo ciclo 2024-2026 è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 10 aprile 2024, l'assegnazione dei Diritti per il

terzo ciclo 2025-2027 è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 febbraio 2025, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 12 febbraio 2025.

Al termine di ciascun periodo di *vesting* (i.e. 31 dicembre 2025, 31 dicembre 2026 e 31 dicembre 2027) e a seguito dell'approvazione del relativo bilancio di esercizio, il Consiglio di Amministrazione determinerà, in funzione del raggiungimento degli obiettivi e nel limite dell'incentivo massimo assegnato, su proposta del Comitato Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, l'incentivo maturato, ossia il numero di azioni da attribuire all'Amministratore Delegato e agli altri beneficiari. Le azioni effettivamente maturate saranno attribuite secondo la seguente tempistica: il 50% sarà immediatamente disponibile, mentre il restante 50% sarà sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di due anni dall'attribuzione (clausola di *lock-up*), durante i quali la quota maturata può azzerarsi al verificarsi di un'ipotesi di *malus*. Alla scadenza del biennio, verificata l'assenza di ipotesi di *malus*, verrà consegnato il rimanente 50% delle azioni maturate.

BF, infine, avrà il diritto di corrispondere, in luogo ed in sostituzione, totale o parziale, dell'assegnazione delle azioni, una somma sostitutiva (fermo il rispetto, *mutatis mutandis*, degli altri termini e condizioni rilevanti del Piano LTI 2023-2025 applicabili), sulla base di una deliberazione che il Consiglio di Amministrazione potrà assumere a suo insindacabile giudizio.

Per maggiori informazioni in merito al Piano LTI 2023-2025 si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'Articolo 114-*bis* del TUF e dell'Articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in conformità allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Società [www.bfspa.it](http://www.bfspa.it).

Con l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, ha avuto termine il primo ciclo 2023-2025.

La verifica del conseguimento degli obiettivi è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 24 aprile 2026, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 21 aprile 2026.

Nella seguente tabella viene rappresentata la consuntivazione della *performance* relativa al periodo 2023-2025.

	<b>Obiettivo</b>	<b>Peso</b>	<b>Incentivo maturato</b>
MRKET SHARE	TOTAL SHAREHOLDER RETURN RELATIVO	25%	0%
OBIETTIVI REDDITUALI	UTILE NETTO CONSOLIDATO	25%	20,63%
OBIETTIVI CRESCITA OPERATIVA	VALORE DELLA PRODUZIONE DELLA CGU AGRO-INDUSTRIALE	12,5%	17,19%
	AUMENTO DI ETTARI COLTIVATI DI PROPRIETA' O IN GESTIONE	12,5%	20,00%
OBIETTIVI ESG	CONSUMO ENERGETICO DA FONTI RINNOVABILI	10%	16,00%
	ADOZIONE DA PARTE DEI FORNITORI RILEVANTI DEL CODICE DI CONDOTTA FORNITORI	7,5%	10,71%
	CONSUMO GASOLIO LT/ETTARO PER COLTURE PRIMAVERILI	7,5%	10,76%

Pertanto, in data 24 aprile 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire in favore del Presidente esecutivo n. 53.692 azioni ed Euro 8.590,72 a titolo di dividend equivalent.

Il compenso variabile legato al Piano LTI 2023-2025, determinato dal fair value delle azioni attribuite e dall'importo corrisposto a titolo di dividend equivalent, è complessivamente pari al 60% circa della componente fissa della remunerazione corrisposta nell'Esercizio di Riferimento al Presidente esecutivo. Rapportato alla remunerazione complessiva maturata nel 2025, il suddetto compenso variabile pesa per circa il 12%.

### **C) SUCCESS FEE**

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 24 luglio 2025, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione che si è al riguardo riunito in data 22 luglio 2025, ha approvato il Management Agreement che prevede il riconoscimento a favore del Presidente Esecutivo di una *success fee* pari al 5% dell'incremento di valore delle partecipazioni detenute direttamente da BF o da altre società del Gruppo, come determinato, in occasione di operazioni straordinarie. Nel corso del 2025 è stato attribuito in favore del Presidente esecutivo un compenso variabile, per operazioni svolte nello stesso periodo, di Euro 1.605.489,30.

### **D) BENEFIT**

Gli Amministratori sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (*Director & Officer*) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Amministratore Delegato, rimasto in carica fino al 5 giugno 2025, era beneficiario di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi morte e invalidità permanente e per la copertura delle spese medico-sanitarie, estesa anche al nucleo familiare. Inoltre, l'Amministratore Delegato era beneficiario di una polizza per la previdenza integrativa alla quale confluiva il 3% del compenso fisso e del compenso variabile annuale percepito nell'anno. All'Amministratore Delegato erano stati assegnati un'autovettura, un'abitazione, un telefono e un *laptop* portatile.

I benefit previsti per l'Amministratore Delegato non sono stati assegnati al Presidente esecutivo.

## **II.2.2 REMUNERAZIONE DEI SINDACI**

Il Collegio Sindacale, in carica alla Data della Relazione, è stato nominato dall'Assemblea tenutasi in data 10 maggio 2023 e rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 31 dicembre 2025.

L'Assemblea ha deliberato di determinare come segue il compenso annuo spettante a ciascuno dei membri del Collegio Sindacale:

- Euro 45.000 annui per il Presidente del Collegio Sindacale; e
- Euro 30.000 annui per ciascuno dei Sindaci effettivi.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione in data 14 giugno 2023 ha deliberato l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza *ex* Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (l'“**OdV**”), con durata della carica allineata alla scadenza del Collegio Sindacale, ossia sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, attribuendo al Presidente del Collegio Sindacale anche le funzioni di Presidente dell'OdV.

Il Consiglio, in pari data, ha deliberato di determinare un compenso di Euro 15.000 annui per il Presidente dell'OdV e di Euro 10.000 annui per ciascuno degli altri componenti e di dotare l'OdV di un fondo annuo di Euro 10.000

da impiegare per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni. Nella riunione del 19 febbraio 2025 il Consiglio ha deliberato di adeguare i compensi dell'OdV fissando in Euro 30.000 annui il compenso per il Presidente dell'OdV e in Euro 15.000 annui il compenso per gli altri componenti dell'OdV.

I Sindaci sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (*Director & Officer*) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.

### **II.2.3 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

Il Consiglio di Amministrazione non ha individuato in relazione al Periodo di Riferimento, nell'organigramma della Società, dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato I del Regolamento OPC Consob in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dal Presidente esecutivo, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

### **II.2.4 INDENNITA' E BENEFICI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO**

#### **A) ACCORDO CON IL PRESIDENTE ESECUTIVO**

Il Management Agreement prevede - per il Presidente esecutivo - un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione in connessione con la revoca o il mancato rinnovo alle condizioni previste nello stesso Management Agreement, in data antecedente la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2030, in assenza di giusta causa, pari a tre annualità della remunerazione complessiva annua calcolata sommando: (i) l'emolumento fisso alla data di cessazione e (ii) la media degli emolumenti STI percepiti negli ultimi tre anni di rapporto, oltre che al pagamento di tutte le spettanze maturate pro-rata temporis.

L'indennità è prevista anche nell'ipotesi in cui il Presidente esecutivo si trovasse costretto a rinunciare alla carica e/o alla delega in data antecedente la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2030 per effetto di una giusta causa, che le parti convenzionalmente hanno ritenuto sussistente, *inter alia*, in caso di (i) mancato pagamento a favore del Manager degli emolumenti, fissi e/o variabili previsti nel Management Agreement, ovvero una delibera consiliare o assembleare che ciò preveda, (ii) riduzione o modifica in senso deteriore, in data antecedente la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2030, dei poteri oggetto della delega, in assenza del consenso del Presidente esecutivo, ovvero l'attribuzione ad altri soggetti e/o comitati interni di deleghe o poteri che rientrino nel perimetro della delega o comunque di rilievo tale da incidere sulla posizione e sul ruolo del Presidente esecutivo, (iii) immotivato ed irragionevole rifiuto dei competenti organi sociali della Società di adottare una decisione di "particolare rilevanza" - relativa all'approvazione di operazioni societarie straordinarie o strategiche di significativo valore economico, e comunque non inferiore a Euro 30.000.000,00 (*trentamiliioni/00*) (la "**Decisione Rilevante**") - ragionevolmente e motivatamente proposta dal Presidente esecutivo ovvero l'assunzione da parte dell'organo competente di una Decisione Rilevante, nonostante motivato e ragionevole dissenso del Presidente esecutivo verbalizzato per iscritto e/o (iv) qualunque ulteriore ragione o causa di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di amministrazione.

Gli effetti di una eventuale cessazione dalla carica sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione in essere sono descritti nei relativi regolamenti di assegnazione. In particolare, il piano STI prevede che la cessazione del rapporto prima della data di pagamento dell'incentivo faccia perdere i diritti assegnati dallo stesso piano. Il Piano LTI distingue tra ipotesi di *bad leaver* e ipotesi di *good leaver* durante il periodo di *vesting* o comunque prima dell'attribuzione del premio da parte del Consiglio di Amministrazione, prevedendo che nel primo caso si perdano i diritti assegnati dal piano, mentre nel secondo caso si mantenga il diritto all'incentivo *pro rata temporis* in base alla durata del rapporto, in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo di *performance*.

## B) INDENNITA' CORRISPOSTE NEL PERIODO DI RIFERIMENTO

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state riconosciute indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

### II.2.5 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso del 2025 non si sono rese necessarie deroghe alla politica di remunerazione.

### II.2.6 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE

Nel corso del 2025 non si è resa necessaria l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* dei compensi variabili.

### II.2.7 VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DELLE *PERFORMANCE*

Nelle tabelle che seguono vengono messi a confronto, per gli ultimi due esercizi, i dati e le variazioni percentuali riferiti a:

- compensi del Presidente esecutivo e retribuzione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno del Gruppo BF;
- principali indicatori consolidati del Gruppo BF.

Valori espressi in migliaia di Euro

COMPENSI	2025	2024	VAR %	2023	VAR %	2022	VAR %	2021	VAR %
			2025-2024		2024-2023		2023-2022		2022-2021
Compensi Presidente esecutivo (1)	13.402	1.363	883%	1.476	-8%	1.862	-20,73%	911	104,4%
Retribuzione annua lorda media per i dipendenti a tempo pieno del Gruppo BF	43	39	10%	41	-5%	38	7,89%	39	-2,6%

(1) Comprendono compenso fisso, premio STI 2025, premio L'TIP 2023-2025 primo ciclo e *success fee*

Valori espressi in migliaia di Euro

INDICATORE (2)	2025	2024	VAR %	2023	VAR %	2022	VAR %	2021	VAR %
			2025-2024		2024-2023		2023-2022		2022-2021
Valore della produzione	1.729.817	1.504.856	15%	1.386.510	9%	1.120.394	23,75%	268.540	317,2%
EBITDA	128.830	100.472	28%	74.801	34%	56.804	31,68%	16.294	248,6%

(2) Dati tratti dal bilancio consolidato di BF

## **II.2.8 RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE**

La seconda sezione della Relazione 2024 è stata oggetto di voto favorevole da parte della maggioranza dei soci presenti nella riunione assembleare del 5 giugno 2025 (88,73%).

## II.3 SECONDA PARTE - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

**Tabella 1**

La seguente tabella riporta i compensi - comprensivi degli oneri previdenziali - riconosciuti a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso del Periodo di Riferimento.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, c.3, c.c.		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2025</b>													
<b>Federico Vecchioni (1)</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	1.316.476	-	-	11.820.657	-	-	-	13.137.133	264.895	-
Di cui compensi in BF SpA				458.000			1.820.449		-		2.278.449	264.895	
Di cui compensi da Società controllate e collegate				858.476	-		10.000.208				10.858.684		
<b>Giuseppe Andreano</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	45.753		9.600					55.353		
Di cui compensi in BF SpA				25.753		6.000					31.753		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				20.000		3.600					23.600		
<b>Maria Teresa Bianchi</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	35.753		13.473					49.226		
Di cui compensi in BF SpA				25.753		13.473					39.226		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				10.000							10.000		
<b>Carlo Boni Brivio</b>	Amministratore	05/06/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	22.260		5.753					28.014		
Di cui compensi in BF SpA				17.260		5.753					23.014		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				5.000							5.000		
<b>Alessandra Bonetti</b>	Amministratore	18/12/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	46.151		153					46.304		
Di cui compensi in BF SpA				1.151		153					1.304		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				45.000							45.000		
<b>Luigi Ciarrocchi</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	51.506		6.904					29.205		
Di cui compensi in BF SpA				25.753		3.452					29.205		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		
<b>Gabriella Fantolino</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	25.753		5.548					31.301		
Di cui compensi in BF SpA				25.753		5.548					31.301		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		

(1) Per la composizione dei compensi variabili del Presidente si fa rinvio alla Tabella 3b.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, c.3, c.c.		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2025</b>													
<b>Gianluca Lelli</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	575.551	-	-	-	-	-	-	575.551	-	-
Di cui compensi in BF SpA				25.753							25.753		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				549.798							549.798		
<b>Rossella Locatelli</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	50.753	-	12.277	-	-	-	-	63.030	-	-
Di cui compensi in BF SpA				25.753	-	6.877					32.630		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				25.000		5.400					30.400		
<b>Barbara Saltamartini</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	25.753		1.726					27.479		
Di cui compensi in BF SpA				25.753		1.726					27.479		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		
<b>Sara Zanotelli</b>	Amministratore	05/06/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	17.260		3.452					20.712		
Di cui compensi in BF SpA				17.260		3.452					20.712		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DEL 2025</b>													
<b>Michele Pisante</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2025-05/06/2025	APPR. BILANCIO 2024	8.493	21.233	3.822					33.548		
Di cui compensi in BF SpA				8.493	21.233	3.822					33.548		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		
<b>Riccardo Bovino</b>	Amministratore	05/06/2025-06/12/2025	APPR. BILANCIO 2027	15.205		2.027					17.233		
Di cui compensi in BF SpA				15.205		2.027					17.233		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		
<b>Emilio Giorgi</b>	Amministratore	01/01/2025-05/06/2025	APPR. BILANCIO 2024	8.493		5.096					13.589		
Di cui compensi in BF SpA				8.493		5.096					13.589		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		
<b>Claudia Sorlini</b>	Amministratore	01/01/2025-05/06/2025	APPR. BILANCIO 2024	8.493		-					8.493		
Di cui compensi in BF SpA				8.493		-					8.493		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche ex art. 2389, c.3, c.c.		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>COLLEGIO SINDACALE IN CARICA ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2025</b>													
<b>Roberto Capone</b>	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2025	76.000	-	-	-	-	-	-	<b>76.000</b>	-	-
Di cui compensi in BF SpA				45.000							45.000		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				31.000							31.000		
<b>Laura Fabbri</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2025	71.667	-	-	-	-	-	-	<b>71.667</b>	-	-
Di cui compensi in BF SpA				30.000							30.000		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				41.667							41.667		
<b>Guido De Cristofaro</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2025-31/12/2025	APPR. BILANCIO 2025	30.000	-	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>	-	-
Di cui compensi in BF SpA				30.000							30.000		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-							-		
<b>Totale compensi in B.F. S.p.A.</b>				819.628	21.233	57.379	1.820.449	-	-	-	2.718.689	264.895	-
<b>Totale compensi da controllate e collegate</b>				1.585.941	-	9.000	10.000.208	-	-	-	11.595.149	-	-
<b>Totale</b>				2.405.568	21.233	66.379	11.820.657	-	-	-	14.313.838	264.895	-

### Tabella 3A

La seguente tabella riporta i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Federico Vecchioni	Presidente esecutivo												
Compensi in BF SpA		Piano LTIP 2023-2025 - 1° ciclo 2023-2025								n. 2.659 azioni di BF S.p.A.	n. 53.692 azioni di BF S.p.A. (1)	226.580 (2)	264.895 (3)
		Piano LTIP 2023-2025 - 2° ciclo 2024-2026	n. 56.351 Azioni BF S.p.A. (4)	3 anni (6)									
		Piano LTIP 2023-2025 - 3° ciclo 2025-2027	n. 56.351 Azioni BF S.p.A. (5)	3 anni (6)									
		Piano LTIP 2026-2028			n. 159.860 Azioni BF S.p.A. (7)	Euro 788.685	3 anni (8)	24/04/2026	Euro 4,93				
Domenico Pimpinella	Direttore Generale												
Compensi in BF SpA		Piano LTIP 2026-2028			n. 107.667 Azioni BF S.p.A. (7)	Euro 531.186	3 anni (8)	24/04/2026	Euro 4,93				
Luca Filaferrò	CFO												
Compensi in BF SpA		Piano LTIP 2026-2028			n. 65.449 Azioni BF S.p.A. (7)	Euro 322.899	3 anni (8)	24/04/2026	Euro 4,93				

(1) Il numero di Azioni BF S.p.A. vested nel corso dell'esercizio è pari a 53.692, di cui n. 26.846 (pari al 50%) soggette a lock up di due anni

(2) Valore determinato sulla base del prezzo delle Azioni B.F. S.p.A. alla fine del periodo di vesting (31/12/2025)

(3) Valore determinato sulla base del prezzo delle Azioni B.F. S.p.A. alla data di attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione (24/04/2026)

(4) Numero massimo di Azioni BF S.p.A. assegnate per il secondo ciclo 2024-2026 del LTIP 2023-2025

(5) Numero massimo di Azioni BF S.p.A. assegnate per il terzo ciclo 2025-2027 del LTIP 2023-2025

(6) Il Piano LTIP 2023-2025 prevede tre cicli della durata di tre anni ciascuno con inizio 2023, 2024 e 2025. Alla fine di ciascun triennio (il primo si è concluso al 31 dicembre 2025), è prevista l'attribuzione del 100% delle Azioni maturate sulla base degli obiettivi raggiunti: di queste il 50% sarà immediatamente disponibile mentre il restante 50% sarà sottoposto lock up di due anni dall'assegnazione.

(7) Numero massimo di Azioni BF S.p.A. assegnate per l'intero Piano LTIP 2026-2028

(8) Il Piano LTIP 2026-2028 prevede tre cicli della durata di tre anni ciascuno con inizio 2026, 2027 e 2028. Alla fine di ciascun triennio, è prevista l'attribuzione del 100% delle Azioni maturate sulla base degli obiettivi raggiunti.

**Tabella 3B**

La seguente tabella riporta i piani di incentivazione monetari a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Federico Vecchioni	Presidente esecutivo								
Compensi in BF SpA		STIP 2025 - Delibera CdA 24/04/2026	206.369						
		Succes fee su operazioni 2025 maturate sulla base del management agreement tra BF S.p.A. e Federico Vecchioni approvato da CdA del 24/07/2025							1.605.489
		Dividend equivalent maturato sulla base del LTIP 2023-2025 - 1° ciclo 2023-2025 - Delibera CdA 24/04/2026							8.591
Compensi in Società controllate e collegate		Succes fee su operazioni 2025 maturate sulla base del service agreement tra BF International Best Fields Best Food Limited e Federico Vecchioni							10.000.208
<b>Totale</b>			<b>206.369</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11.614.288</b>

**II.4 TERZA PARTE - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	n° azioni possedute a fine 2024	n° azioni acquistate nel 2025	n° azioni vendute nel 2025	n° azioni possedute a fine 2025
<b>Federico Vecchioni - TOTALE</b>	Presidente esecutivo	B.F. S.p.A.	62.028.517	1.440.373	232.980	63.235.910
- indirettamente tramite Elfe			130.632	102.358	232.980	10
- indirettamente tramite Arum S.p.A.			61.897.885	1.338.015	-	63.235.900