



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Esercizio 2020

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021

La Relazione è pubblicata sul sito internet della Società www.somecgroup.com,
nella sezione *Investor Relations* > Info per gli Azionisti

Somec S.p.A.

Sede Legale: Via Palù, 30 -31020 San Vendemiano (TV)
Sito internet: www.somecgroup.com

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021.....	4
1. GOVERNANCE	4
1.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI.....	4
1.2. COMITATO REMUNERAZIONE	4
2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	6
3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	7
3.1. COMPONENTE FISSA.....	7
3.2. COMPONENTE VARIABILE	8
3.3. BENEFICI NON MONETARI	10
4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	10
5. POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	11
5.1. PRESIDENTE E CONSIGLIERI DELEGATI	11
5.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI	11
5.3. DIRIGENTI STRATEGICI	11
5.4. COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	12
6. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	12
3. SEZIONE II – DETTAGLIO DEI COMPENSI	13
4. ALLEGATI.....	14

PREMESSA

La relazione sulla remunerazione (la "Relazione") predisposta da Somec S.p.A. ("Somec" o "Società") in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il "TUF") e dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificato (il "Regolamento Emittenti") include:

- nella Sezione I, una descrizione della politica in materia di remunerazione per l'anno 2021 dei componenti dell'organo di amministrazione (gli "Amministratori"), dei componenti dell'organo di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i "Dirigenti Strategici") della Società e delle società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. e dell'art. 93 del TUF (la "Politica") e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2020. Inoltre, la Relazione comprende:

(i) ai sensi dell'art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute in Somec dai componenti gli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici;

(ii) ai sensi dell'art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

Somec aderisce al Codice di Corporate Governance predisposto dal Comitato per la Corporate Governance

delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. ("Codice di Corporate Governance").

SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021**1. GOVERNANCE****1.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI**

La definizione della Politica è il risultato di un processo che vede coinvolte la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, il Comitato Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti della Società.

Il governo societario delle politiche di remunerazione prevede quanto segue:

- **L'Assemblea degli Azionisti¹** della Società delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante e sulla Sezione II della Relazione con voto consultivo.
- **Il Consiglio di Amministrazione** esamina e approva la Politica sulla Remunerazione e la Relazione (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF) da sottoporre annualmente all'Assemblea fornendole gli adeguati riscontri.
- **Il Comitato Remunerazione:**
 - formula al Consiglio di Amministrazione² una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società e alla sua eventuale revisione;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione.
- **Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate** si esprime in ipotesi di deroga alla politica di remunerazione con riferimento agli elementi indicati nella Sezione I, paragrafo 6, secondo le condizioni procedurali previste dal Regolamento Operazioni Parti Correlate adottato dalla Società.

Per quanto riguarda le funzioni aziendali competenti:

- **La Direzione Risorse Umane e Organizzazione:**
 - elabora un piano di Politica sulla Remunerazione³ e lo sottopone all'Amministratore Delegato;
 - attua la Politica sulla Remunerazione con riferimento ai Dirigenti Strategici sulla base dei principi di meritocrazia.

La Società di Revisione EY S.p.A. verifica l'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

1.2. COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 2 amministratori non esecutivi, tutti indipendenti.

Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, da valutarsi a cura del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Alla data della presente Relazione, il Comitato Remunerazione è composto da:

- Gianna Adami (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente;

¹ L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2 c.c.

² Al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione.

³ La Direzione Risorse Umane e Organizzazione si avvale del supporto di esperti indipendenti tra le primarie società di consulenza specializzata in servizi di Executive Compensation.

- Stefano Campoccia, Consigliere indipendente;

COMPITI PRINCIPALI

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e di quelli tra gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta dirigenza della Società, capaci di attrarre e motivare persone di livello ed esperienza adeguati;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al Consiglio raccomandazioni generali in materia;
- formulare proposte relative ad eventuali piani di incentivazione a favore di amministratori, dipendenti e collaboratori;
- fornire pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato Remunerazione si riunisce con la frequenza necessaria al compimento delle proprie funzioni, su convocazione di almeno un membro, nonché su richiesta del presidente del Collegio Sindacale, in qualsiasi forma, anche per via telefonica o telematica, di regola almeno tre giorni prima di quello fissato per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno ventiquattro ore prima di tale data. Il Comitato Remunerazione è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. È fatto obbligo a ciascun membro del Comitato Remunerazione di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi rispetto all'oggetto posto all'ordine del giorno.

ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE

Il Comitato Remunerazione è stato costituito a seguito della quotazione della Società all'MTA avvenuta in data 4 agosto 2020 e si è riunito complessivamente 3 volte, deliberando sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2021. I principali temi affrontati sono stati i seguenti:

- individuazione Dirigenti Strategici;
- compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2021 per i Dirigenti Strategici;
- retribuzione variabile a lungo termine (ILT);
- disamina piano Incentivi di Lungo Termine (ILT) 2021-2025;
- regolamento del piano Incentivi di Lungo Termine (ILT) 2021-2025;
- individuazione dei Dirigenti Strategici beneficiari del piano Incentivi di Lungo Termine (ILT) 2021-2025 nonché determinazione del numero di diritti da attribuire ai Dirigenti Strategici;
- politica in materia di remunerazione e "RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI" ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/1998;

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di consultare le informazioni e le funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni.

La partecipazione di soggetti che non sono membri del Comitato, è avvenuta su invito del Comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno.

Nell'affrontare eventuali spese, il Comitato può avvalersi di risorse finanziarie che vengono stanziare in base alle necessità contingenti.

Nel 2021 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione verificherà la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

- La Politica definisce principi e linee guida ai quali la Società si attiene per la definizione della remunerazione: dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- dei componenti del Collegio Sindacale;
- dei Dirigenti Strategici.

La Politica è sviluppata in coerenza con i più recenti requisiti normativi, la missione e i principi del Gruppo Somec, e rappresenta uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi della Società.

La Politica è volta principalmente ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse in possesso delle qualità professionali necessarie per perseguire con successo gli obiettivi del Gruppo Somec, nonché per allineare gli interessi del top management a quelli degli azionisti ed investitori.

In particolare, con l'adozione della Politica, la Società intende:

- garantire una politica retributiva implementata in maniera equa e trasparente, nel rispetto del benchmark di mercato;
- condividere con le professionalità più elevate l'incremento di valore della Società;
- coinvolgere ed incentivare gli amministratori ed il top management nel raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla direzione aziendale;
- strutturare un sistema di remunerazione bilanciato, in linea con le politiche aziendali della Società, composto da una parte fissa ed una variabile correlato al raggiungimento di risultati sia di breve sia di medio-lungo periodo;
- attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per garantire la continuità ed il successo del business del Gruppo Somec, anche attraverso l'attribuzione di benefici non monetari in linea con le best practices di mercato.

La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungotermine e alla sostenibilità della Società anche attraverso:

- il piano di incentivazione azionaria rappresentato dal Piano 2021-2025, avendo rafforzato la componente retributiva variabile di lungo termine in un'ottica di allineamento del management al conseguimento di obiettivi di natura finanziaria (Ebitda cumulato 2021-2023) e, indirettamente, al perseguimento degli obiettivi relativi alla sostenibilità dell'attività dell'impresa così come contenuto nel Piano Industriale 2021-2023;
- l'attribuzione nella parte quantitativa della componente variabile a breve termine di obiettivi di natura finanziaria legati alla profittabilità, e, nella parte qualitativa, di obiettivi legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza e, se del caso, di obiettivi legati alla sostenibilità.

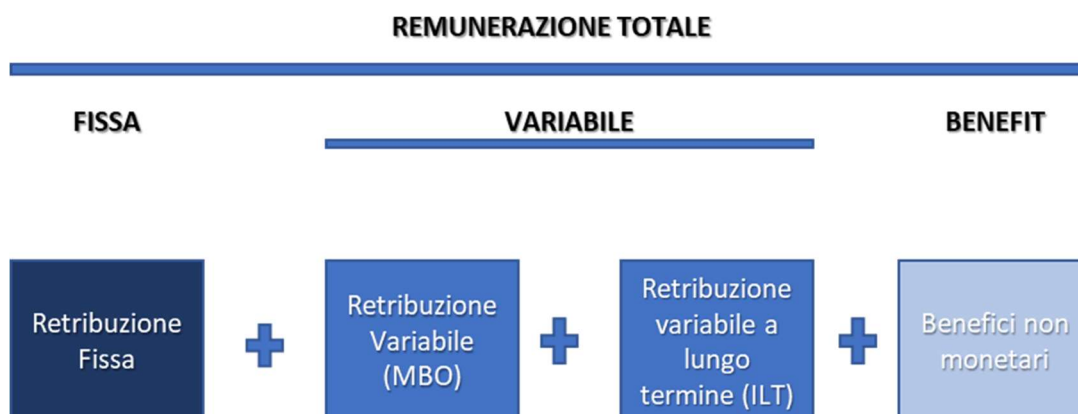
Si precisa che la presente politica in materia di remunerazione ha una durata di un anno.

Sempre al fine di allinearsi con la prassi del mercato, la Società ha individuato alcuni parametri di riferimento relativamente ad eventuali accordi di severance in caso di cessazione dalla carica di Amministratore Delegato, e Dirigente Strategico.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi e per i Dirigenti Strategici è costituita da:

- una componente fissa (par. 3.1.);
- una componente variabile (par. 3.2.);
- benefici non monetari (par. 3.3.).



La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

- bilanciamento della componente fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto dei settori di attività in cui la stessa opera;
- con riferimento alla componente variabile della remunerazione:
 - stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile annuale e della remunerazione variabile di lungo termine;
 - correlare l'erogazione della remunerazione ad obiettivi di performance di breve e medio- lungo termine che devono essere predeterminati, misurabili e strettamente collegati alla creazione di valore;
 - prevedere un ammontare massimo per l'erogazione della parte variabile;
 - ispirarsi ad un vesting quinquennale per una quota rilevante della parte variabile di lungo termine;
- integrazione del pacchetto retributivo attraverso un'offerta di benefici non monetari, in relazione al ruolo e all'incarico ricoperti;
- monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle pratiche adottate nel mercato di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva allineata al mercato.

3.1. COMPONENTE FISSA

La componente fissa annua lorda della remunerazione riflette la complessità dei ruoli e le caratteristiche dei titolari (professionalità, esperienza, livello di responsabilità, competenze distintive, prestazioni, comportamenti organizzativi).

La verifica dei livelli di adeguatezza avviene sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento, e in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito.

3.2. COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione remunera il conseguimento degli obiettivi nel breve e nel lungo termine ed è strettamente collegata alla performance della Società e alle performance individuali del personale.

La struttura della componente variabile prevede la definizione di obiettivi chiari, esaustivi e differenziati a seconda del ruolo di ciascun destinatario. Tali obiettivi possono essere di performance finanziaria e non finanziaria. In quest'ultimo caso possono essere ricondotti anche a tematiche di responsabilità sociale d'impresa.

La componente variabile della remunerazione diminuisce sensibilmente fino ad azzerarsi in caso di performance inferiori ai target, in un'ottica di correlazione tra performance e componente variabile a breve e lungo periodo:

a) con riferimento alla componente variabile di breve termine,

- gli obiettivi di natura finanziaria sono legati alla profittabilità della Società, tra i quali i principali sono: Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA), Fatturato, Costi, Gross Margin e Posizione Finanziaria Netta (PFN). Questi obiettivi sono considerati conseguiti solamente se il target è raggiunto al 75%;
- gli obiettivi di natura non finanziaria sono legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza. Inoltre, la Società sta valutando l'inclusione negli esercizi successivi di obiettivi di natura non finanziaria relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

Tali obiettivi sono considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento;

b) con riferimento alla componente variabile di lungo termine,

- gli obiettivi di natura finanziaria sono legati alla profittabilità della Società, tra i quali i principali sono: Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA) e Posizione Finanziaria Netta (PFN). Sono definite una soglia minima ed una soglia massima pari al 114% del target.

La Società inoltre può valutare l'erogazione agli Amministratori Delegati e ai Dirigenti Strategici di premi straordinari o gratifiche a tantum sulla base di considerazioni collegate ai rendimenti individuali o all'impegno profuso nell'esercizio di riferimento, ovvero per incentivare l'implementazione degli obiettivi del piano strategico.

3.2.1. RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivo monetario annuale è finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi sia qualitativi, anche relativi a tematiche di managerialità e leadership, attraverso la correlazione tra performance aziendali e prestazioni individuali.

Lo strumento utilizzato per perseguire questa finalità è il sistema Management by Objectives ("MBO") che rappresenta l'unico dispositivo formalizzato di incentivazione annuale nel Gruppo.

Sono previsti limiti massimi all'erogazione dell'MBO a seconda del ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito

delle società del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e in relazione al mercato di riferimento.

I limiti massimi della componente variabile a breve termine in percentuale rispetto alla componente fissa sono i seguenti:

- per il Presidente e gli Amministratori Delegati della Società: non è prevista nessuna retribuzione variabile a breve termine (in quanto soci);
- per i Dirigenti Strategici della Società: al massimo il 35% della retribuzione fissa.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili previste dai piani di incentivazione monetaria annuali (MBO), collegati al raggiungimento di obiettivi finanziari ma anche di obiettivi non finanziari, possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione dell'esercizio successivo a quello di riferimento. Tali componenti variabili vengono poi attribuite prontamente a seguito della suddetta deliberazione consiliare.

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

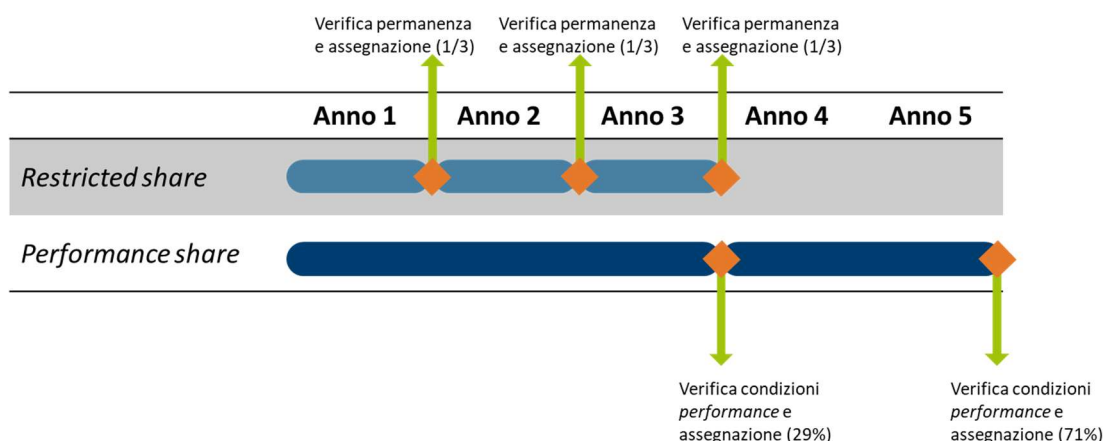
3.2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (ILT)

Al fine di garantire il maggiore allineamento agli interessi degli azionisti e alla creazione di valore nel lungo termine, nel 2021 verrà lanciato il Piano di incentivazione variabile di lungo termine 2021-2025 a favore dei Dirigenti Strategici della Società, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti. Si tratta di un piano basato su strumenti finanziari, nell'ottica di rafforzare ulteriormente il focus sul successo sostenibile di lungo periodo della Società, recependo le migliori prassi rilevabili sul mercato.

Il piano si compone per una quota preponderante di *performance share* e per una parte residuale di *restricted share*. In particolare, la quota di *restricted share* prevede l'assegnazione di una quota di azioni, con il solo vincolo di permanenza in azienda in capo al beneficiario, alla fine di ciascun anno, per i primi tre anni, con un'incidenza annua sull'intera durata del piano pari a circa il 35% del compenso fisso percepito in qualità di dirigenti della Società.

La quota di *performance share*, invece, viene consuntivata alla fine del terzo anno ed erogata in due *tranche*, la prima a valle della consuntivazione (20% di quanto assegnato in totale al Dirigente Strategico della Società) e la seconda (pari al 50% dell'intero premio a target) alla conclusione del quinto anno, previa la verifica di una soglia minima di performance.

Le erogazioni previste dal piano vengono rappresentate di seguito:



La quota di *performance share*, che ha un'incidenza pari a circa il 75% annuo sul compenso fisso per ciascuno dei cinque anni di durata del piano, prevede un cancello che attivi l'intera quota, da misurarsi al terzo anno, dato dal raggiungimento di una soglia minima di EBITDA. L'EBITDA, insieme con la PFN, costituiscono i KPI presenti nella scheda obiettivi dei due Dirigenti Strategici

della Società attualmente inclusi nel perimetro dei beneficiari, con un peso percentuale, rispettivamente, del 70% e del 30%.

Alla conclusione degli ulteriori due anni, viene verificato il raggiungimento di un ulteriore valore soglia per il parametro di EBITDA, che garantisca la salute dell'azienda sul lungo periodo, per l'attribuzione della rimanente parte di quanto maturato.

Ulteriori informazioni sulla proposta di approvazione assembleare del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2025 sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.somecgroup.com) nella sezione *Investor Relations* > Info per gli Azionisti.

3.3. BENEFICI NON MONETARI

Agli Amministratori Delegati e ai Dirigenti Strategici sono attribuiti, ad uso promiscuo con trattenute fiscali a sensi di legge, taluni fringe benefit che rientrano nella tipologia ordinaria di benefici non monetari generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni analoghe in società di capitali con caratteristiche dimensionali e qualitative equiparabili a quelle della Società.

In particolare, i predetti soggetti beneficiano di un'autovettura e di coperture assicurative in linea con gli standard di settore.

Gli altri Amministratori sono beneficiari di una copertura assicurativa di responsabilità civile, penale e amministrativa.

4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società generalmente non stipula accordi che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il management, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile.

Tuttavia, per l'Amministratore Delegato ed altre figure apicali, in alcune circostanze in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di retention connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere accordi che disciplinino anticipatamente gli effetti economici dell'eventuale cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine del Gruppo, determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto prestato nonché

alle connesse finalità di retention della persona nell'interesse della Società.

Per le figure con cui non sono stati stipulati accordi di severance ex ante, in caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la conclusione del rapporto in modo consensuale. In tali ipotesi, fermi restando in ogni caso gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia e sono in linea con la prassi, la giurisprudenza e i parametri di natura collettiva rilevanti.

La Società in linea di principio non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria o corrispettivi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato, né eventuali stipule di contratti di consulenza successivi, né l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari.

Relativamente agli effetti della cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro sui Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari si rinvia a quanto riportato nel Regolamento del Piano Variabile

di Lungo termine 2021-2025 pubblicato sul sito internet della Società (www.somecgroup.com) nella sezione *Investor Relations* > Info per gli Azionisti.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali e/o degli amministratori investiti di particolari cariche.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli amministratori esecutivi⁴.

5. POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

5.1. PRESIDENTE E CONSIGLIERI DELEGATI

La remunerazione del Presidente e dei Consiglieri Delegati è costituita solo da un compenso fisso annuale

stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c..

5.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi (anche per la partecipazione alle attività di ciascun comitato endoconsiliare, in qualità di membri degli stessi). Tale compenso è attualmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi e indipendenti. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti è determinata in misura fissa, in quanto si ritiene che il riferimento ai risultati potrebbe compromettere la qualità della loro attività.

5.3 DIRIGENTI STRATEGICI

Ai fini dell'individuazione di quali soggetti rientrano nella categoria dei "Dirigenti Strategici", la Società fa riferimento alla definizione di "dirigenti con responsabilità strategica" di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato, escludendo gli amministratori. L'Allegato 1 del Regolamento Consob

n. 17221/2010 prevede che: "I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno), della società stessa."

Le figure che rientrano nella definizione di Dirigenti Strategici sono individuate dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore Delegato e risultano inquadrare, all'interno della generale classificazione dei ruoli della Società, quali "Dirigenti Strategici".

Si precisa che, con il supporto del Comitato Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, sono stati individuati per l'anno 2021 numero due Dirigenti Strategici (esclusi gli Amministratori Delegati che rivestono anche il ruolo di Dirigente Strategico).

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da:

- una remunerazione fissa annua;
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);
- una componente variabile a lungo termine (ILT) rappresentata da diritti alla assegnazione di azioni della Società;
- benefici non monetari.

⁴ Criterio 6.c.8. paragrafo d) del Codice di Autodisciplina.

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnati considerando il posizionamento retributivo nell'ambito dei riferimenti dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale.

La remunerazione può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione

salariale che interessa tutta la popolazione manageriale.

La componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) è collegata ad obiettivi formulati dall'Amministratore Delegato, approvati dal Comitato Remunerazione e successivamente proposti al Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi individuali per i Dirigenti Strategici sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.

Le caratteristiche della componente variabile MBO e dell'ILT sono descritte al paragrafo 3.2.

5.4 COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 29 dello Statuto Sociale, la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è determinata da parte dell'Assemblea, tenendo in considerazione, l'impegno stimato e il livello di professionalità richiesti per lo svolgimento dell'incarico.

6. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica.

In presenza di circostanze eccezionali, la Società, su proposta del Comitato Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

In particolare, ai fini del "perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato" (art. 123-ter, comma 3bis del TUF), la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica:

- il mix retributivo (pay-mix) dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici;
- l'assegnazione di strumenti finanziari a lungo termine all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Strategici;
- la stipula di accordi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato o risoluzione del rapporto con l'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici;
- trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva;
- assegnazione o mantenimento di benefici non monetari oltre la data di cessazione.

Al fine di approvare tali deroghe alla Politica, la Società applica la procedura prevista per l'approvazione di

Operazioni con Parti Correlate.

SEZIONE II – DETTAGLIO DEI COMPENSI

Di seguito, in allegato, vengono riportati analiticamente i compensi maturati nell'esercizio 2020 secondo lo schema previsto dall'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, schema 7-bis, Tabelle 1 (Allegato 1) e 3B (Allegato 2), e le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche secondo schema 7-ter (Allegato 3) affinché l'Assemblea possa deliberare con voto non vincolante, favorevole o contrario, sulla presente Sezione 2 della Relazione sulla remunerazione e i compensi corrisposti.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - SCHEMA N. 7-BIS, I.2 SECONDA PARTE, TABELLA 1- Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

ALLEGATO 2 - TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

ALLEGATO 3 - SCHEMA N. 7-TER - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con

ALLEGATO 1 - SCHEMA N. 7-BIS, I.2 SECONDA PARTE, TABELLA 1- Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Oscar Marchetto	Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Somec S.p.A. ¹	01/01/20 - 14/05/20 da 14/05/20	fino approvazione del bilancio al 31/12/22	408.597,20	-	-	-	-	-	408.597,20	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				313.927,81	-	-	-	-	-	313.927,81	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				94.669,39	-	-	-	-	-	94.669,39	-	-

Alessandro Zanchetta	Consigliere e Amministratore Delegato Somec S.p.A. ²	01/01/20 - 14/05/20 da 14/05/20	fino approvazione del bilancio al 31/12/22	382.844,51	-	-	-	8.023,32	-	390.867,83	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				362.907,35 ³	-	-	-	8.023,32 ⁴	-	370.930,67 ⁵	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				19.937,16	-	-	-	-	-	19.937,16	-	-

¹ Componente CdA Atelier De Facades Montreal Inc. da 10/09/2019 fino a nuova delibera; Componente CdA Fabbrica LLC da 01/01/20 fino a nuova delibera; Consigliere Fabbrica Works S.r.l. da 14/02/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/25; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Gico S.p.A. da 15/07/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/22; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Hysea S.r.l. da 01/01/20 fino alla revoca; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Inoxtrend S.r.l. da 01/01/20 - fino approvazione del bilancio al 31/12/19, da 29/05/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/22; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Oxin S.r.l. da 01/01/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/21; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Pizza Group S.r.l. 15/01/20 - 05/10/20, da 05/10/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/22; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Primax S.r.l. da 01/01/20 fino alla revoca; Manager / Chairman Navaltech LLC da 01/01/20 a tempo indeterminato; Presidente Consiglio Amministrazione Total Solution Interiors S.r.l. da 01/01/20 a 20/05/24; Presidente Consiglio Amministrazione, Amministratore e Amministratore Delegato Skillmax S.r.l. da 06/05/20, da 08/05/20 e da 06/05/20 - fino approvazione del bilancio al 31/12/24.

² Chief Financial Officer Somec S.p.A. da 01/01/20 a tempo indeterminato; Componente CdA Atelier De Facades Montreal Inc. da 01/01/20 fino a nuova delibera; Componente CdA Fabbrica LLC da 01/01/20 fino a nuova delibera; Consigliere e Amministratore Delegato Gico S.p.A. da 15/07/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/22; Consigliere e Amministratore Delegato Hysea S.r.l. da 01/01/20 e da 01/01/20 fino alla revoca; Consigliere e Amministratore Delegato Inoxtrend S.r.l. da 01/01/20 - fino approvazione del bilancio al 31/12/2019, da 29/05/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/22; Consigliere e Amministratore Delegato Oxin S.r.l. da 01/01/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/21; Consigliere e Amministratore Delegato Pizza Group S.r.l. 15/01/20 - 05/10/20, da 05/10/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/22; Consigliere Fabbrica Works S.r.l. da 14/02/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/25; Consigliere Total Solution Interiors S.r.l. da 01/01/20 a 20/05/24; Manager / Treasurer Navaltech LLC da 01/01/20 a tempo indeterminato.

³ Di cui 204.615,44 di 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.

⁴ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

⁵ Di cui 212.638,76 in virtù del rapporto dipendente.

Giancarlo Corazza	Consigliere e Amministratore Delegato Somec S.p.A. ⁶	01/01/20 - 14/05/20 da 14/05/20	fino approvazione del bilancio al 31/12/22	382.907,35	-	-	-	10.955,92	-	393.863,27	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				362.907,35 ⁷	-	-	-	10.955,92 ⁴	-	373.863,27 ⁸	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Annarita Fava	Sindaco Somec S.p.A.	01/01/20 - 14/05/20 da 14/05/20	fino approvazione del bilancio al 31/12/22	8.496,18	-	-	-	-	-	8.496,18	-	-
Antonella Lillo	Consigliere Somec S.p.A.	01/01/20 - 14/05/20	14/05/20	3.661,20	-	-	-	-	-	3.661,20	-	-
Gianna Adami	Consigliere Somec S.p.A.	da 14/05/2020	fino approvazione del bilancio al 31/12/22	12.677,59	-	-	-	-	-	12.677,59	-	-
Luciano Francini	Sindaco Somec S.p.A. ⁹	01/01/20 - 14/05/20 da 14/05/20	14/05/2020 fino approvazione del bilancio al 31/12/22	26.608,09	-	-	-	-	-	26.608,09	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.448,09	-	-	-	-	-	9.448,09	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				17.160,00	-	-	-	-	-	17.160,00	-	-
Michele Furlanetto	Presidente del Collegio Sindacale Somec S.p.A.	da 14/05/20	fino approvazione del bilancio al 31/12/22	9.872,88	-	-	-	-	-	9.872,88	-	-
Michele Graziani	Consigliere Somec S.p.A.	01/01/20 - 14/05/20 da 14/05/20 - 16/07/20	16/07/20	7.387,97	-	-	-	-	-	7.387,97	-	-
Pasquale Barbarisi	Sindaco Somec S.p.A.	01/01/20 - 14/05/20	14/05/20	1.903,82	-	-	-	-	-	1.903,82	-	-

⁶ Amministratore Unico Seatech UK Limited 01/01/20 - 31/12/20 (società in liquidazione, presentata la cancellazione al 31/12/20); Chief Operating Officer Somec S.p.A. da 01/01/20 a tempo indeterminato; Componente CdA Atelier De Facades Montreal Inc. da 01/01/20 fino a nuova delibera; Componente CdA Fabbrica LLC da 01/01/20 fino a nuova delibera; Consigliere Oxin S.r.l. da 01/01/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/21; Manager / CEO Navaltech LLC da marzo 01/01/20 a tempo indeterminato.

⁷ Di cui 204.615,44 di 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.

⁸ Di cui 215.571,36 in virtù del rapporto dipendente.

⁹ Presidente del Collegio Sindacale Oxin S.r.l. da 01/01/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/21; Presidente del Collegio Sindacale Total Solution Interiors S.r.l. da 01/01/20 fino approvazione del bilancio al 31/12/21.

Stefano Campoccia	Consigliere Somec S.p.A.	da 16/07/20	fino assemblea del 29/04/21	9.234,97	-	-	-	-	-	9.234,97	-	
----------------------	-----------------------------	-------------	--------------------------------	----------	---	---	---	---	---	----------	---	--

Dirigenti con responsabilità strategiche	1.059.204,13 ¹⁰	-	75.000,00	-	8.678,03	-	1.142.882,16 ¹⁰	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	390.000,13	-	75.000,00	-	8.678,03	-	473.678,16	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate ¹¹	669.204,00 ¹⁰	-		-		-	669.204,00 ¹⁰	-	-
(III) Totale	1.059.204,13	-	75.000,00	-	8.678,03	-	1.142.882,16	-	-

¹⁰ Di cui 38.841,54 in virtù dell'appartenenza all'organo di amministrazione e di controllo di società controllate.

¹¹ Il tasso medio annuo di cambio utilizzato per la conversione dei compensi in Dollari (\$) in compensi in Euro (€) è 1,1422.

ALLEGATO 2 - TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			A	B	C	A	B	C	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Oscar Marchetto	Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato Somec S.p.A.	N.A.	-	-	-	-	-	-	-
Alessandro Zanchetta	Consigliere e Amministratore Delegato Somec S.p.A.	N.A.	-	-	-	-	-	-	-
Giancarlo Corazza	Consigliere e Amministratore Delegato Somec S.p.A.	N.A.	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche		N.A.	75.000,00 ¹	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		N.A.	75.000,00 ¹	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		N.A.	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		N.A.	75.000,00 ¹	-	-	-	-	-	-

¹ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

ALLEGATO 3 - SCHEMA N. 7-TER - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategicheⁱ

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine del 2019	Numero azioni acquistate nel 2020	Numero azioni vendute nel 2020	Numero azioni possedute alla fine del 2020
Oscar Marchetto	Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione, Amministratore Delegato Somec S.p.A.	Somec S.p.A. ¹	0	16.700	0	16.700 ²
Alessandro Zanchetta	Consigliere e Amministratore Delegato Somec S.p.A.	Somec S.p.A. ³	0	5.000	0	5.000 ⁴
Giancarlo Corazza	Consigliere e Amministratore Delegato Somec S.p.A.	Somec S.p.A. ⁵	0	5.000	0	5.000 ⁴

ⁱ N. 2 dirigenti con responsabilità strategiche alla fine del 2019 e alla fine del 2020 possedevano indirettamente, tramite 2.0 Partners, il 49,10% di Atelier de Facades Montreal Inc. e il 49,10% di Fabbrica LLC; alla fine del 2020 possedevano anche il 34,37% di Fabbrica Works S.r.l., società costituita a gennaio 2020.

¹ Possesso diretto come persona fisica

² Di cui 700 post 04/08/2020

³ Possesso indiretto tramite Ellegici S.r.l. di cui è Amministratore e Socio Unico

⁴ Di cui 0 post 04/08/2020

⁵ Possesso indiretto tramite Gicotech S.r.l. di cui è Amministratore e Socio Unico