

Somec S.p.A.

**Relazione sulla politica in materia
di remunerazione e sui compensi
corrisposti**

La Relazione si riferisce all'esercizio 2022, quanto alla Sezione I, e all'esercizio 2021, quanto alla Sezione II.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2022.

La Relazione è pubblicata sul sito internet della Società: <https://www.somecgruppo.com/remunerazione/>

Sede legale e dati societari

Somec S.p.A.
Via Palù, 30
31020 San Vendemiano (TV)
Italy
Tel: +39 0438 4717
Capitale Sociale Euro 6.900.000,00 i.v.
C.F. e P.IVA IT 04245710266
www.somecgruppo.com

Sommario

PREMESSA	4
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022	5
1 GOVERNANCE	5
1.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	5
1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
1.3 COLLEGIO SINDACALE	7
1.4 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	7
1.5 COMITATO OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE	7
1.6 LA DIREZIONE HR E ORGANIZZAZIONE	7
1.7 SOCIETA' DI REVISIONE	7
1.8 ESPERTI INDIPENDENTI	7
2 LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	8
3 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	9
3.1 COMPONENTE FISSA	10
3.2 COMPONENTE VARIABILE	10
3.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	10
3.2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)	11
3.3 BENEFICI NON MONETARI	12
4 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	12
5 POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	13
5.1 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI	13
5.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI	14
5.3 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI STRATEGICI	14
5.4 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	14
5.5 CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	14
SEZIONE II	16
PRIMA PARTE – COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	16
SECONDA PARTE – DETTAGLIO DEI COMPENSI	19

PREMESSA

La relazione sulla remunerazione (la “Relazione”) predisposta da Somec S.p.A. (“SOMEK” 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 2022 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “Amministratori”), dei componenti dell’organo di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “Dirigenti Strategici” o “DRS”) 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 2021. 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.

SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022

1 GOVERNANCE

La definizione della Politica di Remunerazione della Società è il risultato di un processo di governance trasparente e strutturato che, in linea con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana a cui SOMEK aderisce, vede il fattivo coinvolgimento, a diverso titolo, dei soggetti di seguito elencati:

1.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione, svolge un ruolo fondamentale nel supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione, supervisione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione e nel progettare piani di incentivazione, azionari e monetari, sia di breve che di medio-lungo termine.

I compiti principali del Comitato per la Remunerazione sono:

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione¹ 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.

Il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni consultive e di indirizzo ed avvalendosi della attività di analisi e del supporto fornito dalla Direzione HR e Organizzazione:

- formula al Consiglio di Amministrazione² le proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica sulla Remunerazione della;
- monitora periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione, anche ai fini dell'eventuale revisione della stessa.

Il Comitato per la Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno in base al quale si dispone la frequenza con cui il Comitato stesso si riunisce ovvero ogni qualvolta sia necessario per adempiere alle incombenze del proprio mandato, su convocazione di almeno un membro, nonché su richiesta del Presidente del Collegio Sindacale, in qualsiasi forma, anche per via telefonica o telematica. Il Comitato per la 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 per la 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.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta relativa all'approvazione della Politica sulla Remunerazione, è composto da 2 amministratori non esecutivi e indipendenti.

¹ 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.

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.

- Gianna Adami, Presidente;
- Stefano Campoccia, Consigliere.

Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata a cura del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

A far data dall'approvazione della Politica sulla Remunerazione 2021, si è riunito 2 volte.

L'attività svolta dal Comitato, coadiuvato e supportato dalla Direzione HR e Organizzazione, ha riguardato, in particolare:

- l'esame e l'approvazione della correttezza formale e sostanziale dei contenuti delle lettere di assegnazione ai DRS relativamente al Piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) 2021-2025;
- l'esame relativo alle modalità di stima del valore *fair value* degli strumenti rappresentativi del capitale assegnati attraverso il Piano LTI 2021-2025.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Remunerazioni 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.

Nel 2022, il Comitato per la Remunerazione verificherà la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione della Società è così composto:

- Presidente, Consigliere e Amministratore Delegato, Oscar Marchetto;
- Consigliere e Amministratore Delegato, Alessandro Zanchetta;
- Consigliere e Amministratore Delegato, Giancarlo Corazza;
- Consigliere, Gianna Adami;
- Consigliere, Stefano Campoccia.

Al Consiglio di Amministrazione, quale principale organo amministrativo della Società, è assegnata la competenza di definire e approvare annualmente la Politica sulla Remunerazione sulla base delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione. La Politica sulla Remunerazione è elaborata dall'organi di amministrazione, attraverso una procedura trasparente.

Il Consiglio approva annualmente la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la sottopone all'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF e assicura l'attuazione della Politica sulla Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, è chiamato ad approvare eventuali compensi basati su sistemi di incentivazione azionari di medio-lungo termine, sottoponendoli all'Assemblea degli Azionisti per la definitiva approvazione e garantendone successivamente la corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

1.3 COLLEGIO SINDACALE

Nel processo di definizione della Politica sulla Remunerazione un ruolo essenziale viene svolto dal Collegio Sindacale, il quale esprime pareri e commenti circa la remunerazione assegnata agli Amministratori.

Il Collegio Sindacale è inoltre chiamato a verificare che vi sia coerenza tra i salari e i compensi corrisposti e la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società e ad esprimere il proprio parere sulle proposte presentate in particolare per quanto riguarda gli amministratori eventualmente investiti di particolari cariche (ai sensi dell'art. 2389 del c.c.).

Alla data della presente Relazione, il Collegio Sindacale della Società si compone dei seguenti membri:

- Presidente del Collegio Sindacale, Michele Furlanetto;
- Sindaco, Luciano Francini;
- Sindaco, Annarita Fava.

1.4 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3 e 2389, comma 3, del Codice civile.

La Politica sulla Remunerazione, così come descritta nella Sezione I della Relazione, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, convocata in occasione dell'approvazione del bilancio ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice civile.

Inoltre, l'Assemblea degli Azionisti delibera sui compensi basati su strumenti finanziari destinati ai DRS.

La Sezione II della Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, comma 6, come introdotto dal D. Lgs. N. 49/2019, è invece sottoposta al voto solo consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, la quale è tenuta ad esprimersi in senso favorevole e contrario sulla stessa.

La Politica sulla Remunerazione è sottoposta al voto dei soci con la cadenza richiesta dalla durata della Politica o in occasione di eventuali modifiche ai contenuti – diversi da eventuali modifiche formali o redazionali - della Politica medesima.

1.5 COMITATO OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE

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.

1.6 LA DIREZIONE HR E ORGANIZZAZIONE

Nell'ambito delle sue attività, la Direzione HR e Organizzazione:

- elabora un piano di Politica sulla Remunerazione e lo sottopone all'Amministratore Delegato;
- svolge attività di analisi e supporta il Comitato per la Remunerazione nell'esercizio delle attribuzioni consultive e di indirizzo; e
- attua la Politica sulla Remunerazione con riferimento ai Dirigenti Strategici sulla base dei principi di meritocrazia.

1.7 SOCIETÀ' DI REVISIONE

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.

1.8 ESPERTI INDIPENDENTI

Nell'ambito della sua attività consultiva e propositiva, il Comitato per la Remunerazione si potrà avvalere di

analisi di mercato realizzate anche da esperti indipendenti esterni. Questi ultimi potranno fornire studi e ricerche relativi alle tendenze, alle prassi e ai livelli retributivi su benchmark di mercato riferiti a società ritenute comparabili per dimensione, modelli di business e settori di appartenenza.

2 LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione:

- dei membri del Consiglio di Amministrazione (“Amministratori”);
- dei membri del Collegio Sindacale;
- dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

della Società.

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

La Politica è volta principalmente ad attrarre, remunerare e fidelizzare il Top Management di SOME C gruppo, nonché per allineare gli interessi a quelli di azionisti e 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 di SOME C gruppo, anche attraverso l’attribuzione di benefici non monetari in linea con le *best practices* di mercato.

La definizione della remunerazione dei dipendenti della Società e del Gruppo considera numerosi criteri, tra cui:

- la specializzazione professionale;
- il ruolo organizzativo ricoperto; e
- responsabilità assegnate.

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

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

- il piano di incentivazione azionaria a lungo termine, che rafforza - appunto - la componente retributiva variabile di lungo termine in un’ottica di allineamento del management al conseguimento di obiettivi di natura finanziaria e, indirettamente, al perseguimento degli obiettivi relativi alla sostenibilità dell’attività dell’impresa;
- 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.

La Politica sulla Remunerazione viene proposta per l'esercizio 2022 e ha, pertanto, durata annuale.

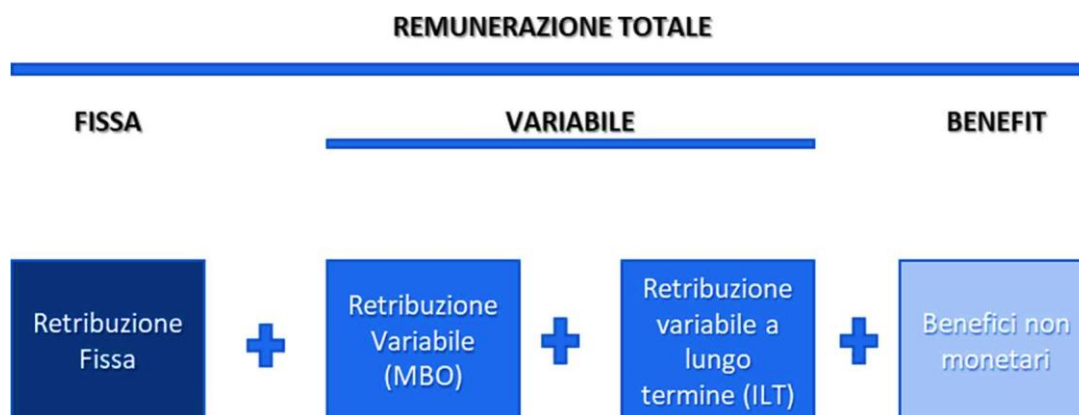
La Società, dopo approfondite valutazioni, non ha ritenuto necessario apportare cambiamenti significativi alla Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione rispetto alla politica di remunerazione adottata per il 2021, in quanto la stessa è stata ritenuta in linea con gli obiettivi che la Società intende perseguire in un'ottica di medio e lungo termine.

Si segnala che la Politica di Remunerazione predisposta nell'esercizio 2021 e relativa a detto esercizio è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 con l'83,54% dei voti favorevoli degli Azionisti partecipanti alla predetta Assemblea, i quali peraltro non hanno espresso valutazioni riguardanti la Politica di Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente.

3 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione della Società, anche per il 2022, si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa, composta dagli emolumenti in termini di compenso per la carica di componente dell'organo di amministrazione e controllo di SOMEK percepiti nella Capogruppo e in Società controllate e collegate, nonché dalla retribuzione fissa (par. 3.1.);
- una componente variabile, articolata nella retribuzione variabile di breve termine ("MBO") e nella retribuzione variabile di lungo termine ("LTI") (par. 3.2.);
- benefici non monetari (c.d. "benefits") (par. 3.3.).



Tali elementi costituiscono in modo combinato e differenziato, a seconda della posizione ricoperta, i pacchetti retributivi dei destinatari coinvolti. La definizione dei pacchetti retributivi, in sintesi, 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 medio-lungo termine ed è strettamente collegata alla performance della Società e alle performance individuali del Personale coinvolto nel Piano.

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:

- con riferimento alla componente variabile di breve termine,
 - gli obiettivi di natura finanziaria sono legati alla profittabilità della Società, tra i quali, ad esempio: *Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA)*, Fatturato, Costi, *Gross Margin* e Posizione Finanziaria Netta (PFN).
 - gli obiettivi di natura non finanziaria sono legati ad attività e progetti strategici, sia aziendali sia della specifica area di competenza. Inoltre, la Società valuta l'inclusione di obiettivi di natura non finanziaria anche relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.
- con riferimento alla componente variabile di lungo termine, gli obiettivi di natura finanziaria sono l'EBITDA e la Posizione Finanziaria Netta (PFN).

Gli obiettivi sono considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento, con una soglia target dell'obiettivo e una soglia minima e massima.

La Società inoltre può valutare l'erogazione agli Amministratori Delegati e ai Dirigenti Strategici di premi straordinari o gratifiche una 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)

Il sistema di incentivazione variabile annuale (MBO, *i.e.*, "*Management by Objectives*") è finalizzato ad allineare i comportamenti dei beneficiari agli obiettivi strategici di breve termine dell'organizzazione, erogando il premio in modo proporzionale ai risultati effettivamente raggiunti.

Sono previsti limiti massimi all'assegnazione 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.

Lo schema utilizzato si basa sul raggiungimento di obiettivi misurabili di performance economico-finanziari, nonché di performance gestionali individuali, collegate alle principali attività di cui sono responsabili i soggetti destinatari.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione dell'esercizio successivo a quello di riferimento. La componente variabile, poi, viene attribuita prontamente a seguito della suddetta deliberazione consiliare. La Società non prevede specifici sistemi di pagamento differito.

3.2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

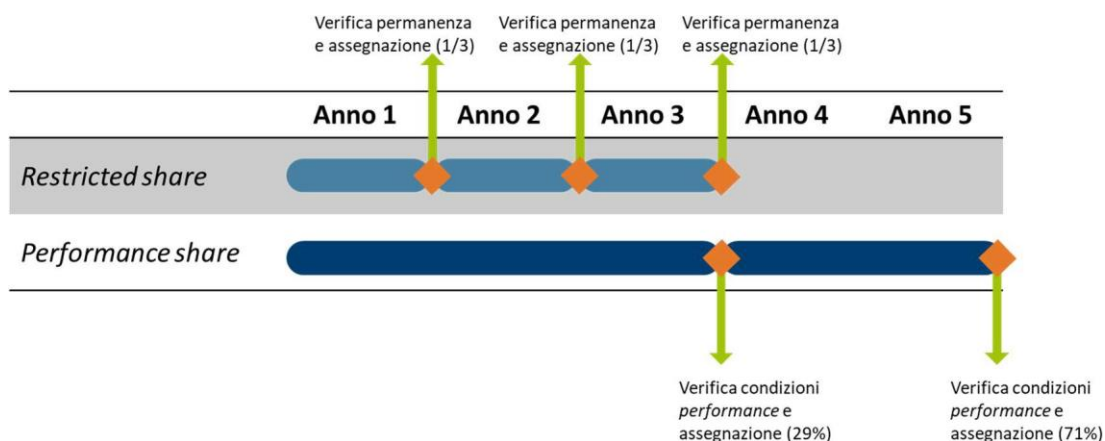
Al fine di garantire il maggiore allineamento agli interessi degli azionisti e alla creazione di valore nel lungo termine, nel 2021 è stato lanciato il Piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) 2021-2025 a favore dei Dirigenti Strategici della Società. Il Piano è basato su strumenti finanziari, nell'ottica di rafforzare ulteriormente il focus sul successo sostenibile di lungo periodo della Società, recependo le migliori prassi rilevabili sul mercato.

In data 22 settembre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attuazione del Piano, già approvato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021, procedendo, in data 15 ottobre 2021, con l'assegnazione ai beneficiari del diritto di sottoscrivere le azioni della Società, la cui maturazione sarà soggetta ai termini e alle condizioni di seguito definiti e specificati.

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 è erogata in due tranches, la prima a valle della consuntivazione (20% di quanto assegnato in totale al DRS della Società) e la seconda (pari al 50% dell'intero premio a target) alla conclusione del quinto anno, previa la verifica della 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 attiva 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 DRS 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.

3.3 BENEFICI NON MONETARI

L'obiettivo dei fringe benefits è quello di integrare il pacchetto retributivo, in linea con le comuni prassi di mercato, contribuendo a garantire competitività e un maggior apprezzamento del pacchetto stesso.

Agli Amministratori Delegati e ai Dirigenti Strategici sono attribuiti, ad uso promiscuo con trattenute fiscali ai 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 già menzionati soggetti beneficiano di un'autovettura e di coperture assicurative in linea con gli standard di settore.

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

Non vi è la presenza di eventuali ulteriori coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Vengono, inoltre, applicate le clausole di *malus* e *claw-back*, di cui all'articolo 5 punto 31) del Codice di Corporate Governance, che consentono alla Società ovvero alla Società controllata di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate ovvero di trattenere quelle non ancora oggetto di erogazione, a fronte di specifiche fattispecie.

4 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/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 Top 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 cessazione anticipata della carica o cessazione del rapporto in essere con la Società ad iniziativa aziendale, in difetto di giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per risoluzione consensuale del rapporto, a fronte di erogazioni che non eccedano i limiti definiti dalla legge e/o dal CCNL e/o dalla giurisprudenza e dalle prassi in essere.

In particolare, il CCNL applicato alla Società prevede attualmente, per il personale dirigenziale, in linea generale e salve le previsioni di maggior dettaglio previste nel CCNL medesimo, i seguenti trattamenti:

Preavviso di cui all'art. 22 del CCNL Dirigenti Industria	
Anzianità Aziendale	N° mensilità
Fino a 6 anni	6 mesi
Fino a 10 anni	8 mesi
Fino a 15 anni	10 mesi
Oltre 15 anni	12 mesi

Indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro di cui all'art. 19 del CCNL Dirigenti Industria	
Anzianità Aziendale	N° mensilità
Fino a 2 anni	4 mesi
Oltre 2 e fino a 6 anni	4 – 8 mesi
Oltre 6 e fino a 10 anni	8 – 12 mesi
Oltre 10 e fino a 15 anni	12 – 18 mesi
Oltre 15 anni	18 – 24 mesi

In mancanza di riferimenti normativi o di contrattazione collettiva, le indennità di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso (ove previsto), non devono eccedere 24 (ventiquattro) mensilità di retribuzione complessiva (inclusiva di RAL e componente variabile).

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 della risoluzione del rapporto di lavoro sui Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si rinvia a quanto riportato nel "DOCUMENTO INFORMATIVO PIANO DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE 2021-2025" pubblicato sul sito internet della Società (<https://www.somecgruppo.com/remunerazione/>).

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si intendono estese a tutte le società controllate di SOMEC gruppo.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli amministratori esecutivi³.

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

5.1 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI

La remunerazione del Presidente e degli Amministratori Delegati è costituita solo da un compenso fisso annuale stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c.

³ Criterio 6.c.8. paragrafo d) del Codice di Autodisciplina.

5.2 REMUNERAZIONE DEGLI 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). La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti è determinata in misura fissa, e non è dunque collegata in alcuna misura ad obiettivi aziendali e risultati economici conseguiti dalla Società, al fine di meglio garantire la qualità della loro attività nonché l'equilibrio e l'imparzialità.

5.3 REMUNERAZIONE DEI 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, infatti, 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, appunto, all'interno della generale classificazione dei ruoli della Società, quali "Dirigenti Strategici".

Si precisa che, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale e della Direzione HR e Organizzazione, sono stati individuati per l'anno 2022 numero 4 (quattro) Dirigenti Strategici (esclusi gli Amministratori Delegati che rivestono anche il ruolo di Dirigenti Strategici).

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da una remunerazione fissa annua, una componente variabile monetaria annuale ("MBO"), una componente variabile a lungo termine (ai Beneficiari del Piano LTI 2021-2025) e benefici non monetari.

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità loro assegnati, anche 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 fissa può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale.

Le caratteristiche della componente variabile di breve e lungo periodo sono descritte al paragrafo 3.2.

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

5.4 REMUNERAZIONE DEI 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 degli Azionisti, tenendo in considerazione, l'impegno stimato e il livello di professionalità richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

5.5 CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica. In presenza di circostanze eccezionali, la Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica sulla Remunerazione ai fini del "perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità [della Società] nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato" (art. 123-ter, comma 3-bis del TUF).

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, 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 DRS;
- la stipula di accordi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato o la 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;
- l'assegnazione o il 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

PRIMA PARTE – COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Organi di amministrazione e controllo

In data 14 maggio 2020, l'Assemblea degli Azionisti ha determinato, per il periodo di carica del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i seguenti compensi annui individuali:

- Euro 750.000, per il Consiglio di Amministrazione, oltre alle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico;
- Euro 15.000 per il Presidente del Collegio;
- Euro 10.000 per i membri effettivi del Collegio Sindacale.

In data 14 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire i seguenti compensi agli Amministratori investiti di particolari incarichi:

- compenso lordo annuo, al lordo delle ritenute di legge, a Oscar Marchetto, pari a Euro 350.000;
- compenso lordo annuo, al lordo delle ritenute di legge, a Alessandro Zanchetta, pari a Euro 180.000;
- compenso lordo annuo, al lordo delle ritenute di legge, a Gian Carlo Corazza, pari a Euro 180.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso dell'esercizio 2021 sono stati considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- il Group General Manager;
- l'HR, Organization & ICT Group Director;
- il Presidente e CEO di Fabbrica LLC, in qualità di primario responsabile di società controllata ritenuta di rilevanza strategica;
- il Componente CdA, CFO e COO Fabbrica LLC, in qualità di primario responsabile di società controllata ritenuta di rilevanza strategica.

Il trattamento retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2021 è stato costituito da:

- una componente fissa: si tratta di un compenso annuo lordo composto e legato a voci contrattuali fisse, che tiene conto della rilevanza della posizione e delle competenze chiave possedute;
- benefici non monetari relativi all'utilizzo dell'auto aziendale;
- un bonus incentivante per l'anno 2021, alla luce dei risultati raggiunti;
- un bonus straordinario riconosciuto a due Dirigenti Strategici alla luce dell'acquisizione di un portafoglio ordini nettamente superiore alle previsioni.

Nel 2021, a titolo di componente fissa, sono stati corrisposti ai dirigenti strategici non presenti nel Consiglio di Amministrazione complessivamente Euro 1.124.363,00 – il totale della componente variabile della remunerazione ammonta complessivamente a Euro 364.302,00, a fronte di un raggiungimento medio degli obiettivi assegnati pari al 99,12%, al netto del bonus straordinario sopra menzionato.

Per quanto riguarda l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, si rinvia alla Tabella 1 predisposta ai sensi dell'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti in calce alla presente Relazione.

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata inoltre ritenuta dalla Società in linea con il perseguimento degli obiettivi di lungo termine della stessa e del

Gruppo in quanto contribuisce ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti.

Nel corso dell'Esercizio non sono state attribuite indennità e/o altri benefici agli Amministratori e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per la cessazione dalla carica.

Nel corso dell'esercizio di riferimento non è stata applicata alcuna deroga rispetto alla Politica di Remunerazione approvata in relazione a tale esercizio.

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile (c.d. *malus* o *claw back*) della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per il periodo di quotazione della Società o per il minor periodo di permanenza in carica dei soggetti indicati, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente, ovvero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale:

NOME E COGNOME	CARICA	2020 ^(*)	2021
Oscar Marchetto	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	408.597,20	480.500,00
Alessandro Zanchetta	Amministratore Delegato	390.867,83	427.519,00
Giancarlo Corazza	Amministratore Delegato	393.863,27	425.670,00
Gianna Adami	Consigliere	12.677,59	20.000,00
Stefano Campoccia	Consigliere	9.234,97	20.000,00
Michele Furlanetto	Presidente Collegio Sindacale	9.872,88	15.000,00
Luciano Francini	Sindaco Effettivo	26.608,09	26.500,00
Annarita Fava	Sindaco Effettivo	8.496,18	10.00,00
Pasquale Barbarisi	Sindaco Effettivo (in carica fino al 14/05/2020)	1.903,82	n.a.
Michele Graziani	Consigliere (in carica fino al 16/07/2020)	7.387,97	n.a.
Antonella Lillo	Consigliere (in carica fino al 14/05/2020)	3.661,20	n.a.

^(*) La remunerazione complessiva per l'anno 2020 include anche la remunerazione corrisposta nel periodo antecedente alla quotazione.

- dei risultati di SOMEK gruppo (in migliaia di euro);

INDICATORI ECONOMICI	31.12.2020	31.12.2021
REVENUES	223.424	258.480
EBITDA	18.690	23.042

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

	2020	2021
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno	35.364	37.218

L'Assemblea ordinaria della Società del 29 aprile 2021 ha espresso un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2021. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari all'83,54% dei voti favorevoli degli Azionisti partecipanti alla predetta Assemblea. Alla luce delle risultanze del voto espresso in sede assembleare, la Società ha ritenuto di mantenere livelli remunerativi e componenti della remunerazione sostanzialmente in linea con l'anno precedente.

SECONDA PARTE – DETTAGLIO DEI COMPENSI

Di seguito, in allegato, vengono riportati analiticamente i compensi maturati nell'esercizio 2021 secondo lo schema previsto dall'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, schema 7-bis, Tabelle 1 (Allegato 1), 3° (Allegato 2) e 3B (Allegato 3), e le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche secondo schema 7-ter (Allegato 4) affinché l'Assemblea possa deliberare con voto non vincolante, favorevole o contrario, sulla presente Sezione II 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 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

ALLEGATO 3 - 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 4 - SCHEMA N. 7-TER - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Oscar Marchetto	Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato SOMEK SPA ¹	01/01/2021	31/12/2021	480.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	480.500,00	0,00	0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	350.000,00	0,00	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				130.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	130.500,00	0,00	0,00
Alessandro Zanchetta	Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA ²	01/01/2021	31/12/2021	423.500,00	0,00	0,00	0,00	4.019,00	0,00	427.519,00	0,00	0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000,00 ³	0,00	0,00	0,00	4.019,00 ⁴	0,00	404.019,00 ⁵	0,00	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				23.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23.500,00	0,00	0,00

¹ Componente Cda FABBRICA LLC da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere FABBRICA WORKS SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato GICO SPA da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato HYSEA SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato INOXTREND SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato OXIN SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato PIZZA GROUP SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato PRIMAX SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Manager / Chairman NAVALTECH LLC da 01/01/2021 a 31/12/2021; Presidente Consiglio Amministrazione TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Presidente Consiglio Amministrazione, Amministratore e Amministratore Delegato SKILLMAX SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Presidente Consiglio Amministrazione, Consigliere e Amministratore Delegato SKILLBUILD SRL da 19/01/2021, da 19/01/2021 e da 10/05/2021 fino alla revoca; Componente Cda TSI LLC da 01/01/2021 a 31/12/2021.

² Chief Financial Officer SOMEK SPA da 01/01/2021 a 31/12/2021; Componente Cda FABBRICA LLC da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere e Amministratore Delegato GICO SPA da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere e Amministratore Delegato HYSEA SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere e Amministratore Delegato INOXTREND SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere e Amministratore Delegato OXIN SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere e Amministratore Delegato PIZZA GROUP SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere FABBRICA WORKS SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Manager / Treasurer NAVALTECH da 01/01/2021 a 08/03/2021 e Manager / CFO NAVALTECH da 08/03/2021 a 31/12/2021; Consigliere e Amministratore Delegato PRIMAX SRL da 31/03/2021 a 31/12/2021; Consigliere e Amministratore Delegato SKILLBUILD SRL da 19/01/2021 e da 10/05/2021 fino a 31/12/2021.

³ Di cui 220.000,00 in virtù del rapporto dipendente.

⁴ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

⁵ Di cui 224.019,00 in virtù del rapporto dipendente.

Giancarlo Corazza	Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA ⁶	01/01/2021	31/12/2021	420.000,00	0,00	0,00	0,00	5.670,00	0,00	425.670,00	0,00	0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000,00 ⁷	0,00	0,00	0,00	5.670,00 ⁸	0,00	405.670,00 ⁹	0,00	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20.000,00	0,00	0,00

Annarita Fava	Sindaco SOMEK SPA	01/01/2021	31/12/2021	10.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.000,00	0,00	0,00
---------------	-------------------	------------	------------	-----------	------	------	------	------	------	-----------	------	------

Gianna Adami	Consigliere SOMEK SPA	01/01/2021	31/12/2021	20.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20.000,00	0,00	0,00
--------------	-----------------------	------------	------------	-----------	------	------	------	------	------	-----------	------	------

Luciano Francini	Sindaco SOMEK SPA ¹⁰	01/01/2021	31/12/2021	26.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26.500,00	0,00	0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.000,00	0,00	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				16.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16.500,00	0,00	0,00

Michele Furlanetto	Presidente Collegio Sindacale SOMEK SPA	01/01/2021	31/12/2021	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.000,00	0,00	0,00
--------------------	---	------------	------------	-----------	------	------	------	------	------	-----------	------	------

Stefano Campoccia	Consigliere SOMEK SPA	01/01/2021	31/12/2021	20.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20.000,00	0,00	0,00
-------------------	-----------------------	------------	------------	-----------	------	------	------	------	------	-----------	------	------

DRS (4)				1.124.363,00 ¹¹	0,00	493.210,00	0,00	6.167,00	0,00	1.623.740,00 ¹¹	297.304,00	0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				415.385,00	0,00	155.000,00	0,00	6.167,00	0,00	576.552,00	297.304,00	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate ¹²				708.978,00 ¹¹	0,00	338.210,00	0,00	0,00	0,00	1.047.188,00 ¹¹	0,00	0,00
(III) Totale				1.124.363,00	0,00	493.210,00	0,00	6.167,00	0,00	1.623.740,00	297.304,00	0,00

⁶ Chief Operating Officer SOMEK SPA da 01/01/2021 a 31/12/2021; Componente CdA FABBRICA LLC da 01/01/2021 a 31/12/2021; Consigliere OXIN SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Manager / CEO NAVALTECH LLC da 01/01/2021 a 31/12/2021; Amministratore Unico SOMEK SINTESI SRL da 13/12/2021 a 31/12/2021; Componente CdA TSI LLC da 01/01/2021 a 31/12/2021.

⁷ Di cui 220.000,00 in virtù del rapporto dipendente.

⁸ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

⁹ Di cui 225.670,00 in virtù del rapporto dipendente.

¹⁰ Presidente Collegio Sindacale OXIN SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021; Presidente Collegio Sindacale TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2021 a 31/12/2021.

¹¹ Di cui 100.202,00 in virtù dell'appartenenza all'organo di amministrazione di società controllate.

¹² Il tasso medio annuo di cambio utilizzato per la conversione dei compensi in Dollari (\$) in compensi in Euro (€) è 1,1827.

ALLEGATO 2 - TABELLA 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		(12)
			(2)	(3)	(4)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero di strumenti finanziari	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
DRS (2)		Piano ILT 2021-2025 ¹	0	N.A.	10.966,00	RESTRICTED SHARE	333.636,00	Approvazione bilancio 2021	15/10/2021	30,7	0	0	0	297.304,00
					10.966,00	RESTRICTED SHARE	329.633,00	Approvazione bilancio 2022						
					32.115,00	RESTRICTED SHARE / PERFORMANCE SHARE	807.187,00	Approvazione bilancio 2023						
					51.777,00	PERFORMANCE SHARE	1.115.157,00	Approvazione bilancio 2025						

¹ La totalità dei compensi riguarda la società che redige il bilancio.

ALLEGATO 3 - 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)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			A	B	C	A	B	C	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
DRS (4)		MBO 2021	364.302,00 ¹	-	-	-	75.000,00 ¹	-	128.908,00 ¹
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	155.000,00 ¹	-	-	-	75.000,00 ¹	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2021	209.302,00 ¹	-	-	-	-	-	128.908,00 ¹
(III) Totale		MBO 2021	364.302,00 ¹	-	-	-	75.000,00 ¹	-	128.908,00 ¹

¹ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

ALLEGATO 4 - 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 2020	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute alla fine del 2021
OSCAR MARCHETTO	Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione, Amministratore Delegato SOMEK SPA	Somec S.p.A. ¹	16.700	6.047	0	22.747
ALESSANDRO ZANCHETTA	Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA	Somec S.p.A. ²	5.000	0	0	5.000
GIANCARLO CORAZZA	Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA	Somec S.p.A. ³	5.000	0	0	5.000

ⁱ N. 2 dirigenti con responsabilità strategiche alla fine del 2020 e alla fine del 2021 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 2021 possedevano anche il 34,37% di Fabbrica Works S.r.l., società costituita a gennaio 2020.

¹ Possesso diretto come persona fisica

² Possesso indiretto tramite Ellegici S.r.l. di cui è Amministratore e Socio Unico

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