

Somec S.p.A.

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

Ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

La Relazione si riferisce all'esercizio 2023, quanto alla Sezione I, e all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, quanto alla Sezione II.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2023.

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	5
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2023	6
1 GOVERNANCE	6
1.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	6
1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	8
1.3 COLLEGIO SINDACALE	8
1.4 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	9
1.5 COMITATO OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE	9
1.6 LA DIREZIONE HR E ORGANIZZAZIONE	9
1.7 SOCIETA' DI REVISIONE	9
1.8 ESPERTI INDIPENDENTI	10
2 LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	10
2.1 FINALITÀ DELLA POLITICA	10
2.2 CRITERI E PRINCIPI DELLA POLITICA.....	10
2.3 CONTRIBUTO DELLA POLITICA	11
2.4 DURATA DELLA POLITICA	11
2.5 LA POLITICA E I DIPENDENTI DEL GRUPPO	11
2.6 CAMBIAMENTI DELLA POLITICA	11
3 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	12
3.1 COMPONENTE FISSA.....	12
3.2 COMPONENTE VARIABILE	12
3.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	14
3.2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI).....	14
3.3 BENEFICI NON MONETARI	16
3.4 MECCANISMI DI CLAW BACK / MALUS E CLAUSOLE DI MINIMUM HOLDING	17
4 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	17
5 POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	18
5.1 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI.....	18
5.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI .	18
5.3 PARTECIPAZIONE AI COMITATI ENDOCONSILIARI	19
5.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI STRATEGICI	19
6 BENCHMARKING RETRIBUTIVO.....	19

7	RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE ...	19
8	REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	21
9	CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	21

PREMESSA

La relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “Relazione” o la “Relazione sulla Remunerazione”) predisposta da Somec S.p.A. (“SOME C” o “Società”) in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 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 2023 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “Amministratori” o “Consiglieri”), dei componenti dell’organo di controllo (“Sindaci”) 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” o “Politica sulla Remunerazione”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2022.

Inoltre, la Relazione comprende:

- ai sensi dell’art. 84-*quater* comma 4 del Regolamento Emittenti in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute in SOME C dai componenti gli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti Strategici;
- 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 2023

1 GOVERNANCE

La definizione della Politica sulla 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 S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito internet <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice.htm> (il “Codice di Corporate Governance”) a cui SOMECH aderisce, vede il fattivo coinvolgimento, a diverso titolo, dei soggetti di seguito elencati.

La pluralità di soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Relazione, oltre a rispondere al dettato normativo, assicura la più completa trasparenza dei processi decisionali relativi alla remunerazione dei soggetti coinvolti e garantisce che le decisioni in materia di remunerazione vengano assunte in modo trasparente, informato e tempestivo dagli organi preposti, i quali, attraverso un controllo reciproco, evitano l’insorgere di conflitti di interesse.

1.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2020, secondo le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha istituito il comitato per la remunerazione (il “Comitato per la Remunerazione” o “Comitato”), composto da due Amministratori Indipendenti, attribuendo a tale Comitato per la Remunerazione funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative all’elaborazione della politica in materia di remunerazione nonché in materia di remunerazione degli Amministratori.

Competenze

Il Comitato per la Remunerazione:

- esamina il contenuto del voto in tema di relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti espresso dall’Assemblea nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e alla consuntivazione dei risultati aziendali;
- presenta pareri in merito ai criteri e indirizzi generali con riferimento ai piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria;
- monitora la concreta applicazione della politica in *materia* di remunerazione, verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e delle c.d. figure manageriali (i.e., le figure manageriali del Gruppo (come di seguito definito) – diverse dai DRS – che occupano posizioni ritenute dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del *chief executive officer*, rilevanti per la crescita e la sostenibilità del *business* di SOMECH e le società in cui quest’ultima esercita, direttamente o indirettamente, il controllo secondo la disciplina prevista dai principi contabili IAS/IFRS (il “Gruppo” o “Gruppo SOMECH”) (le “Figure Manageriali”);
- propone la definizione di (i) clausole di *claw back*, connesse all’attuazione dei piani di incentivazione e alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi, (ii) indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto e patti di non concorrenza, con riferimento agli Amministratori Esecutivi;
- monitora le decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione; e
- svolge i compiti eventualmente richiesti dalla procedura per le operazioni con parti correlate adottata

da SOMECH (la "Procedura OPC").

Modalità di funzionamento

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 e comunque almeno una volta all'anno - su convocazione del presidente anche su richiesta di almeno un membro, in qualsiasi forma, anche in videoconferenza o teleconferenza a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati. Il Comitato per la Remunerazione è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente del Comitato. Alle riunioni del Comitato partecipa il presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo da questi designato; inoltre, su invito del presidente del Comitato, possono partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori con deleghe, nonché altri soggetti, per fornire le informazioni e le valutazioni di competenza con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

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, fermo restando che, nessun Amministratore prende parte alle discussioni e deliberazioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Composizione

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 due Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti.

- Gianna Adami, presidente;
- Stefano Campoccia, membro.

Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive, la cui valutazione al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Attività svolte e programmate

Nel corso dell'esercizio 2022, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 4 volte, ed in particolare in data: 26 gennaio 2022; 18 marzo 2022; 22 marzo 2022, 2 maggio 2022. La durata media delle riunioni è stata pari a 45 minuti.

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

- l'esame della stima del *fair value* degli strumenti rappresentativi di capitale assegnati attraverso il c.d. "Piano di Incentivazione Variabile a Lungo Termine 2021-2025" approvato dalla Società (Paragrafo 3.2.2);
- l'esame della Relazione sulla Remunerazione riferita all'esercizio 2021 e dell'aggiornamento del documento informativo relativo al c.d. "Piano di Incentivazione Variabile a Lungo Termine 2021-2025" della Società (Paragrafo 3.2.2);
- l'esame delle "schede MBO" (Paragrafo 3.2.1) e l'approvazione finale della Relazione sulla Remunerazione; e
- la verifica dei requisiti per il trasferimento in favore dei beneficiari della quota di Restricted Share (come di seguito definite) di cui al c.d. "Piano di Incentivazione Variabile a Lungo Termine 2021-2025" approvato dalla Società (Paragrafo 3.2.2).

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione 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 2023, il Comitato per la Remunerazione si è occupato o si occuperà delle seguenti attività:

- esame della relazione semestrale al consiglio di amministrazione sull'attività svolta dal Comitato nel semestre luglio-dicembre 2022;
- valutazione dell'adeguatezza, della coerenza nonché della concreta applicazione della Politica;
- esame della relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- approvazione della proposta dei compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, primo periodo, del Codice Civile (i.e., gli Amministratori Esecutivi);
- approvazione della proposta dei compensi spettanti ai membri dei comitati endoconsiliari e, ove nominato, del *lead independent director*; e
- esame della relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta dal Comitato nel semestre gennaio-giugno 2023.

1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

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

Il Consiglio di Amministrazione è competente, in materia di remunerazione, in merito alle seguenti materie:

- l'elaborazione e l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale, delle Figure Manageriali e dei DRS, che sia funzionale alla creazione di valore nel lungo termine per gli azionisti, tenuto conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, e che consideri la necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società. Nell'elaborare la politica in materia di remunerazione attraverso una procedura trasparente, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento per SOME C e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e si avvale all'occorrenza di un consulente indipendente;
- il monitoraggio dell'implementazione e del rispetto della politica in materia di remunerazione, avendo cura – in particolare – che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica in materia di remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- l'elaborazione e l'approvazione, ovvero la presentazione all'Assemblea, di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari o monetari, di lungo o breve termine, a favore degli Amministratori, delle Figure Manageriali, dei DRS e di altri dipendenti del Gruppo, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

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:

- Michele Furlanetto, Presidente;
- Luciano Francini, Sindaco Effettivo;
- Annarita Fava, Sindaco Effettivo;
- Lorenzo Boer, Sindaco Supplente;
- Aldo Giusti, Sindaco Supplente.

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.

L'Assemblea degli Azionisti determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3), e 2402 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.

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 degli Azionisti 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 in materia di remunerazione con riferimento agli elementi indicati nella Sezione I, Paragrafo 9, secondo le condizioni procedurali previste dalla Procedura OPC adottata 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.

Nella definizione della Politica sulla Remunerazione la Società si sta avvalendo della collaborazione di Key Advisory S.r.l., anche per l'individuazione di possibili obiettivi di *performance* non finanziari legati alla materia *environmental, social, and governance* ("ESG").

Inoltre, la Società si avvale di Managers & Partners - Actuarial Services S.p.A. per la valutazione delle assegnazioni di diritti nell'ambito del Piano di Incentivazione variabile di lungo termine 2021-2025 avvenute in data 15 ottobre 2021, con l'obiettivo di ottenere, in base alle indicazioni contenute nell'International Financial Reporting Standard 2 (IFRS 2) – "Pagamenti basati su azioni" – la stima del fair value degli strumenti rappresentativi di capitale assegnati.

2 LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

2.1 FINALITÀ DELLA POLITICA

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

- dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- dei membri 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 e rappresenta uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi della Società.

La Politica è volta principalmente ad attrarre, remunerare e fidelizzare il *top management* del 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 del Gruppo, anche attraverso l'attribuzione di benefici non monetari in linea con le *best practices* di mercato.

2.2 CRITERI E PRINCIPI DELLA POLITICA

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

- la specializzazione professionale dei dipendenti della Società e del Gruppo;
- il ruolo organizzativo ricoperto dai dipendenti della Società e del Gruppo; e

- le responsabilità assegnate ai dipendenti della Società e del Gruppo.

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, in conformità con l'art. 5, raccomandazione 28 del Codice di Corporate Governance;
- 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.

2.3 CONTRIBUTO DELLA POLITICA

La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società nonché a un più completo allineamento ai principi e ai criteri del Codice di Corporate Governance anche attraverso:

- il piano di incentivazione azionaria a lungo termine (i.e., il Piano), 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 interessi a lungo termine della Società;
- 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 di obiettivi legati alla sostenibilità.

2.4 DURATA DELLA POLITICA

La Politica sulla Remunerazione viene proposta per l'esercizio 2023 e ha, pertanto, durata annuale.

2.5 LA POLITICA E I DIPENDENTI DEL GRUPPO

Nella predisposizione della Politica, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo. In particolare, si segnala che (i) i dipendenti di SOMEK sono soggetti al CCNL di settore ed al contratto dei dirigenti industria; (ii) SOMEK monitora costantemente il livello di remunerazione previsto per i dipendenti della Società e delle principali società del Gruppo; (iii) nell'ambito dei piani di incentivazione a breve e lungo termine è previsto che tra i beneficiari rientrino non solo gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici di SOMEK, ma anche DRS del Gruppo con funzioni manageriali rilevanti per la crescita e la sostenibilità del business del Gruppo.

2.6 CAMBIAMENTI DELLA POLITICA

La Società ha valutato necessario integrare la Politica sulla Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione rispetto alla politica sulla remunerazione adottata per il 2022, introducendo nel pay mix del Presidente e degli Amministratori Esecutivi - non DRS - una componente variabile di breve termine della

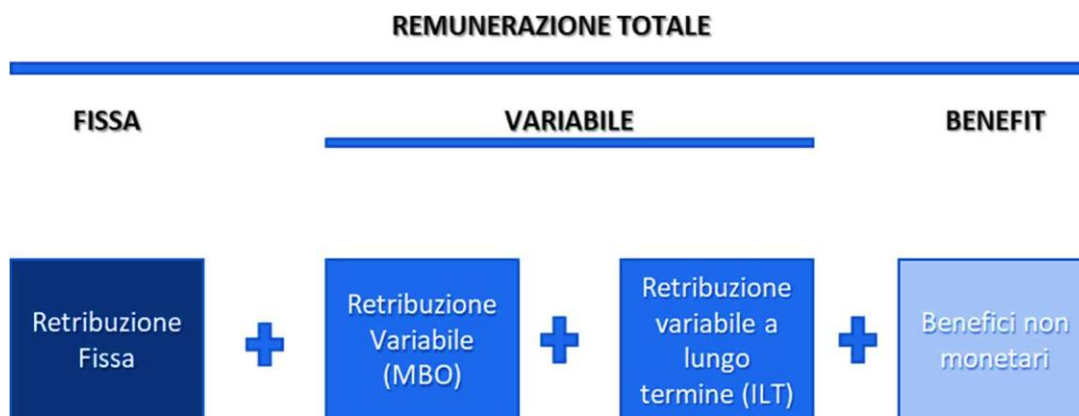
remunerazione.

Si segnala che la Politica sulla Remunerazione predisposta nell'esercizio 2022 e relativa a detto esercizio è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022 con il 93,53% dei voti favorevoli degli Azionisti partecipanti alla predetta Assemblea, i quali peraltro non hanno espresso valutazioni riguardanti la Politica sulla Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente.

3 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione della Società, anche per il 2023, 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 SOME C percepiti nella Società e in società controllate e collegate, nonché dalla retribuzione fissa (Paragrafo 3.1);
- una componente variabile, articolata nella retribuzione variabile di breve termine ("MBO") e nella retribuzione variabile di lungo termine ("LTI") (Paragrafo 3.2);
- benefici non monetari (c.d. "benefits") (Paragrafo 3.3).



Tali elementi costituiscono in modo combinato e differenziato, a seconda della posizione ricoperta, i pacchetti retributivi dei destinatari coinvolti.

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 destinatario della componente variabile.

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.

Di seguito si fornisce una descrizione degli obiettivi di *performance* che costituiscono la remunerazione variabile del Presidente, degli Amministratori Esecutivi e dei DRS:

- 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, includendo obiettivi anche relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.
- con riferimento alla componente variabile di lungo termine (Paragrafo 3.2.2), la maturazione delle Performance Share, come di seguito definite, è vincolata al raggiungimento di una: "Condizione Cancellato" (c.d. "Gate") e di due "Obiettivi di Performance" (c.d. "KPI"), di seguito meglio rappresentati:

OBIETTIVO E PESO	DESCRIZIONE
RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)	
GATE	
<i>Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization</i> (EBITDA) Valore Soglia Target (ON/OFF)	<i>Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization</i> (EBITDA) consolidato cumulato 2021-2023, rappresentato dalla differenza tra: ▪ il totale dei ricavi delle vendite delle prestazioni ed altri ricavi e proventi, e ▪ il totale dei costi operativi (inclusivi dei costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, della variazione delle rimanenze di materie prime, semilavorati, lavori in corso e prodotti finiti, dei costi per servizi e per godimento beni di terzi, degli altri costi operativi diversi e del costo del lavoro, con esclusione di costi per svalutazioni e accantonamenti su immobilizzazioni, crediti commerciali e disponibilità liquide, nonché perdite su crediti commerciali) calcolato sulla base dei principi contabili IFRS.
KPI	
<i>Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization</i> (EBITDA) 70%	<i>Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization</i> (EBITDA) consolidato cumulato 2021-2023, rappresentato dalla differenza tra: ▪ il totale dei ricavi delle vendite delle prestazioni ed altri ricavi e proventi, e ▪ il totale dei costi operativi (inclusivi dei costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, della variazione delle rimanenze di materie prime, semilavorati, lavori in corso e prodotti finiti, dei costi per servizi e per godimento beni di terzi, degli altri costi operativi diversi e del costo del lavoro, con esclusione di costi per svalutazioni e accantonamenti su immobilizzazioni, crediti commerciali e disponibilità liquide, nonché perdite su crediti commerciali) calcolato sulla base dei principi contabili IFRS.
Posizione Finanziaria Netta (PFN) 30%	Posizione Finanziaria Netta (PFN) 2023, così come definita dai nuovi Orientamenti ESMA del 4 marzo 2021 e fornita nelle note esplicative al bilancio consolidato.

Sempre con riferimento alla componente variabile di lungo termine, l'erogazione della quota *deferred* del premio individuale in Performance Share, come di seguito definite, inoltre, è subordinata al raggiungimento di una "Ulteriore Condizione di Performance" nel biennio 2024-2025, corrispondente alla media degli EBITDA performati nel triennio precedente, moltiplicata per due.

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 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.

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. Tali erogazioni possono essere previste solo a favore delle figure contemplate nella presente Relazione. In caso di erogazione di retribuzioni straordinarie, troveranno applicazione le previsioni di cui al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 ("Regolamento OPC") recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e alla Procedura OPC.

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, al massimo il 30% del compenso fisso;
- 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 fissa il livello di *payout target* in percentuale rispetto al raggiungimento degli obiettivi di *performance* pari al 100%; il livello di *payout* minimo e massimo oscilla, invece, tra lo 0% e il 130% a seconda dei livelli percentuali di raggiungimento connessi agli obiettivi di *performance* assegnati.

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 c.d. "Piano di Incentivazione Variabile a Lungo Termine 2021-2025", aggiornato il 23 marzo 2022 (il "Piano"), a favore dei Dirigenti Strategici della Società.

In data 22 settembre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attuazione del Piano, già approvato dall'Assemblea degli Azionisti 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.

I beneficiari del Piano sono i seguenti DRS: il People, Organisation & ICT Group Director e il Group General

Manager.

L'adozione del Piano risponde inoltre alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il cui art. 5 riconosce che piani di questo tipo rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate con quelli degli Azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Piano si prefigge di perseguire principalmente le seguenti finalità:

- allineare gli interessi del *management* con il raggiungimento di obiettivi economico-finanziari in una cornice di sostenibilità nel medio-lungo periodo;
- strutturare un piano bilanciato tra obiettivi di crescita industriale, capitalizzazione e dividendi, tra obiettivi di medio e di lungo periodo, in linea con un periodo di *performance* rilevante, che sia in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- focalizzare l'attenzione dei beneficiari nel perseguimento degli obiettivi strategici, in linea con quelli previsti dal piano industriale, trasformando il *management* in "azionista" tanto come interessi che come valori;
- attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e valorizzando i comportamenti posti in essere per conseguirli;
- sviluppare e rafforzare il *commitment* delle risorse a valle del passaggio su Euronext Milan, permettendo di incrementare il loro senso di appartenenza nel Gruppo.

Il Piano ha ad oggetto l'assegnazione gratuita di (i) un *grant* massimo, definito come percentuale *target* sul fisso e convertito in azioni, la cui attribuzione resta subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* predeterminati e riferiti ad uno specifico periodo di tempo ("Performance Share") e (ii) un *grant* massimo, definito come percentuale *target* sul fisso e convertito in azioni, la cui attribuzione resta subordinata alla permanenza in azienda del beneficiario ("Restricted Share").

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*. 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 in particolare:

- una "Condizione Cancellato" (c.d. "Gate") che determina l'attivazione del piano, qualora il valore soglia venga raggiunto, costituito dall'EBITDA consolidato cumulato 2021-2023;
- due "Obiettivi di Performance" (c.d. "KPI") a conclusione del primo triennio, con funzione obiettivo lineari a tratti, con limiti di erogazione in caso di "*over-performance*": o EBITDA consolidato cumulato 2021-2023 (con peso 70%); o Posizione Finanziaria Netta (PFN) 2023 (con peso 30%);
- una verifica di un livello soglia ("Ulteriore Condizione di Performance") dell'EBITDA alla fine dei cinque anni. Al raggiungimento del valore *target*, viene corrisposto l'intero premio differito, che può essere ridotto fino a un valore soglia oppure azzerato, se non viene garantito un livello minimo dell'indicatore.

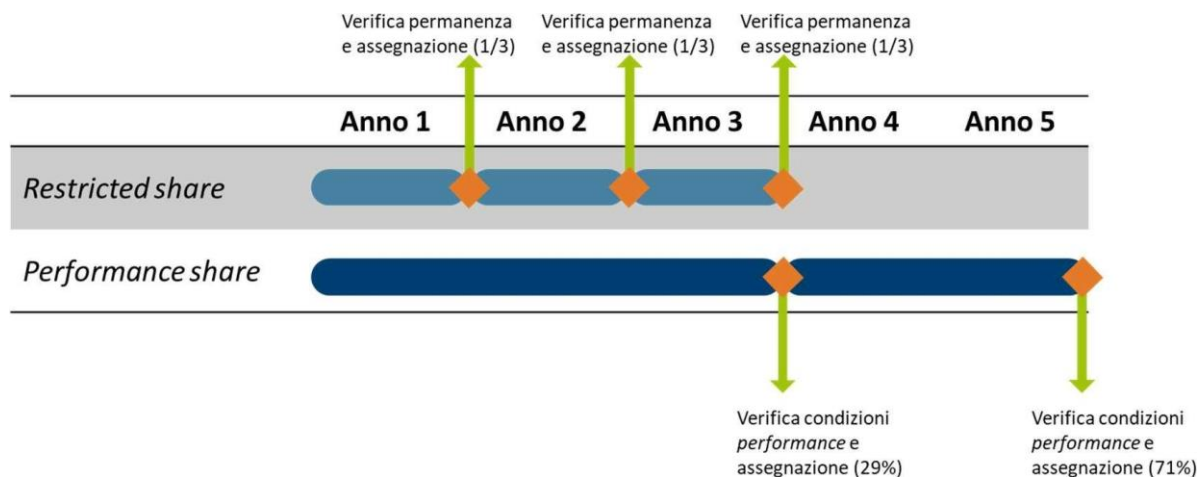
Per gli obiettivi suindicati, i target numerici vengono stabiliti facendo riferimento al piano industriale 2021-2023 consolidato del Gruppo.

La Società ha previsto:

- livelli di *payout* al raggiungimento dei due “Obiettivi di Performance” (c.d. “KPI”):
 - per l’EBITDA consolidato cumulato 2021-2023, a fronte di una *performance* minima pari al 75% il *payout* è del 50%; a fronte di una *performance target* pari al 100% il *payout* è del 100%; a fronte di una *performance* massima pari al 120% il *payout* è del 120%;
 - per la Posizione Finanziaria Netta (PFN) 2023, a fronte di una *performance* minima pari all’85% il *payout* è dell’85%; a fronte di una *performance target* pari al 100% il *payout* è del 100%; la *performance* massima corrisponde al 100%, con un *payout* pari, di nuovo, al 100%.
- livelli di *payout* al raggiungimento dell’Ulteriore Condizione di *Performance*, ovvero la media degli EBTDA consolidati 2021, 2022, 2023, moltiplicata per due, che:
 - se inferiore al 70%, è pari allo 0%;
 - se compreso tra il 70% e il 100%, è pari all’85%;
 - se maggiore o uguale al 100%, è pari al 100%.

Per chiarezza, la totalità del premio sarà erogata in azioni della Società, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Piano, da verificarsi al termine del terzo e del quinto anno, o in relazione all’effettiva permanenza del beneficiario alla chiusura dei primi tre esercizi di durata del Piano. Il piano esaurirà il suo corso nel 2025, quando verrà verificata l’ultima condizione di EBITDA e consuntivata l’attribuzione delle rimanenti azioni assegnate al beneficiario, così da garantire la salute dell’azienda sul lungo periodo, per l’attribuzione della rimanente parte di quanto maturato.

Le erogazioni previste dal Piano vengono rappresentate di seguito:



Le caratteristiche essenziali del Piano sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti a cui si rimanda, a disposizione del pubblico presso la sede sociale in San Vendemiano, Via Palù n. 30 e sul sito internet (www.somecgroup.com) alla sezione “Governance > Remunerazione”.

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.

3.4 MECCANISMI DI CLAW BACK / MALUS E CLAUSOLE DI MINIMUM HOLDING

Vengono, inoltre, applicate le clausole di *malus* e *claw-back*, di cui all'articolo 5 raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance, che consentono alla Società ovvero alle società controllate 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.

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi (c.d. *minimum holding*).

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 può stipulare - e di norma stipula per i ruoli più strategici - con i Dirigenti Strategici e con il *top management* accordi di non concorrenza. 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 sul Piano, l'attribuzione delle azioni che ne costituiscono il premio presuppone la costanza del rapporto di lavoro o il subentrare della clausola di c.d. "Good Leaver", così come disciplinata all'interno del regolamento del Piano.

Le caratteristiche essenziali del Piano sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti a cui si rimanda, a disposizione del pubblico presso la sede sociale in San Vendemiano, Via Palù n. 30 e sul sito internet (www.somecgroup.com) alla sezione "Governance > Remunerazione".

Le disposizioni di cui al presente Paragrafo si intendono estese a tutte le società controllate del Gruppo.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli Amministratori Esecutivi, perché la Società non rientra nella definizione di "società grandi" ai sensi del Codice di Corporate Governance¹.

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 da un compenso fisso annuale stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. nonché, per alcuni di essi che sono anche titolari di un contratto di lavoro con la Società, da benefici non monetari come previsto dal rispettivo rapporto di lavoro dipendente; inoltre, da una componente variabile monetaria annuale (MBO).

La Società ritiene che la remunerazione del Presidente e degli Amministratori Delegati sia idonea ad assicurare il successo sostenibile della Società nonché il perseguimento delle sue strategie nel rispetto del dialogo e l'interazione con gli *stakeholder* rilevanti.

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.

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.

¹ Raccomandazione 24 del Codice di Corporate Governance.

5.3 PARTECIPAZIONE AI COMITATI ENDOCONSILIARI

Ai componenti dei comitati endoconsiliari del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato endoconsiliare, in qualità di membri degli stessi, è attribuito un compenso fisso, determinato nella medesima misura per tutti i membri dei Comitati, fatto salvo il caso in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato. In tale ultima ipotesi, il compenso attribuito è pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

Inoltre, a tutti i componenti dei comitati endoconsiliari spetta anche il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio nonché ogni altro compenso attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

5.4 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 strategiche" di cui all'Appendice del Regolamento OPC, come modificato, escludendo gli Amministratori.

L'Appendice del Regolamento OPC 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". Per chiarezza, il Consiglio di Amministrazione individua le figure rientranti nella definizione di Dirigenti Strategici indipendentemente dal ruolo, categoria contrattuale o responsabilità assunti dal soggetto rilevante all'interno della Società e/o del Gruppo (ivi inclusi, a titolo di esempio, i direttori generali).

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 2023 numero 4 (quattro) Dirigenti Strategici.

La remunerazione dei DRS beneficiari del Piano è costituita da (i) una remunerazione fissa annua, (ii) una componente variabile monetaria annuale ("MBO"), (iii) benefici non monetari, e (iv) una componente variabile di lungo termine ("LTI").

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.

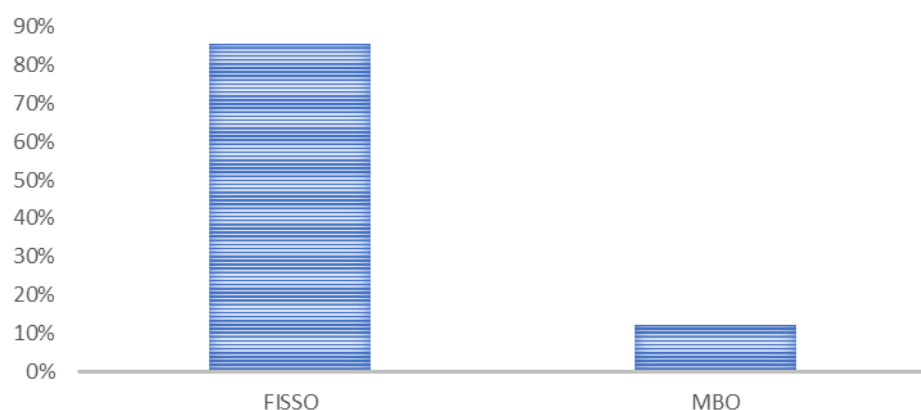
6 BENCHMARKING RETRIBUTIVO

Nella definizione della Politica, illustrata nella Sezione I della Relazione, la Società ha tenuto conto delle pratiche di remunerazione di società industriali quotate su Euronext Milan, tra cui, in particolare: Seri Industrial S.p.A., Ivs Group S.A., Basicnet S.p.A., Geox S.p.A., Orsero S.p.A., Unieuro S.p.A., Sabaf S.p.A., Avio S.p.A., Immsi S.p.A., Aquafil S.p.A.

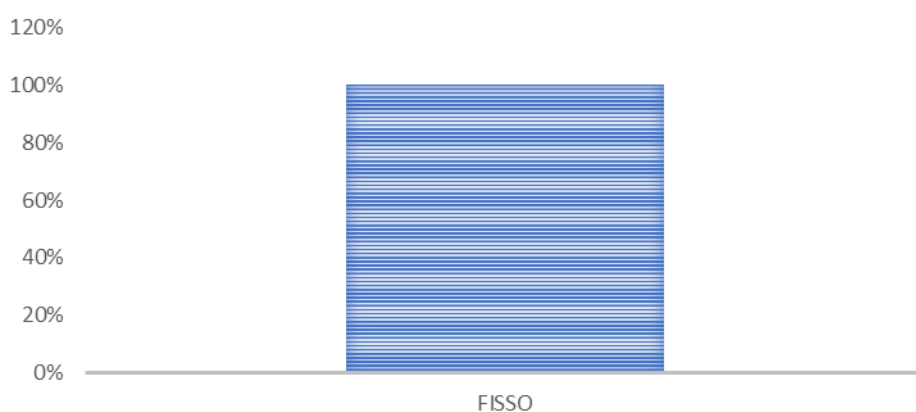
7 RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Il pacchetto retributivo del presidente e degli Amministratori Delegati, degli Amministratori Non Esecutivi e indipendenti e dei DRS è così caratterizzato (i Dirigenti Strategici sono rappresentati in forma aggregata):

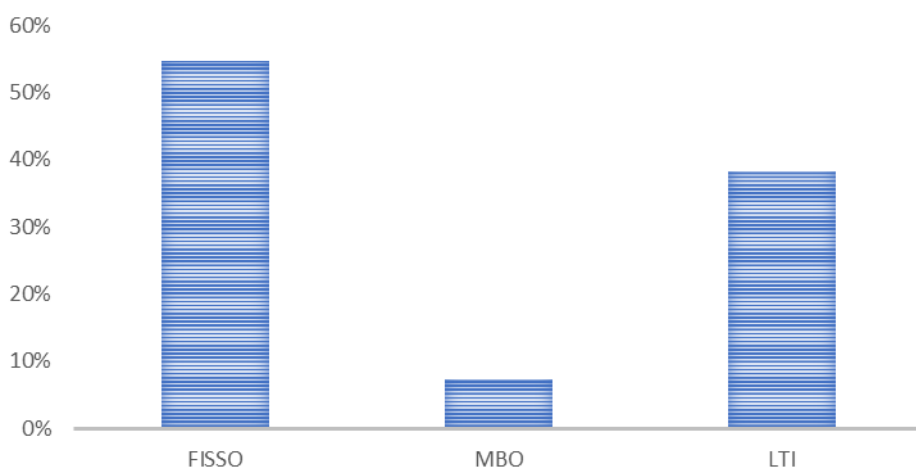
PAY MIX PRESIDENTE E AMMINISTRATORI DELEGATI



PAY MIX AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI



PAY MIX DRS



8 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. Ai sensi del Codice di Corporate Governance, la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è determinata tenendo in considerazione la competenza, la professionalità e l'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali di SOMECH nonché della sua situazione.

Poiché l'Assemblea ordinaria convocata in data 4 maggio 2023 sarà chiamata a deliberare il rinnovo dell'organo di controllo nonché, ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile, la remunerazione per l'intera durata dell'incarico, il Collegio Sindacale ha trasmesso alla Società un documento riepilogativo delle attività espletate nel corso dell'incarico, utile alla valutazione da parte degli Azionisti della Società dell'adeguatezza del compenso dei componenti del Collegio Sindacale.

Tale valutazione evidenzia che l'impegno richiesto al Collegio Sindacale di SOMECH si è progressivamente intensificato termini di tempo dedicato: (i) allo svolgimento delle consuete verifiche sindacali, e (ii) alla partecipazione alle riunioni del Consiglio e dei comitati endoconsiliari. In particolare, il Collegio Sindacale ha evidenziato che negli ultimi anni:

- le funzioni richieste al Collegio Sindacale sono state ampliate per effetto dell'entrata in vigore di importanti riforme legislative (e.g., in tema di revisione legale e informativa non finanziaria);
- le materie che interessano la vigilanza svolta dal collegio vanno progressivamente estendendosi, comprendendo nuove materie (e.g., quelle relative alla sostenibilità (ESG), alla *corporate governance* e all'*enterprise risk management* (ERM)); e
- la complessità organizzativa del Gruppo è cresciuta, registrando tassi di crescita elevati per effetto delle operazioni di acquisizione operate e al fatto di operare, in sostanza, in tre segmenti di *business* su scala internazionale.

Secondo il Collegio Sindacale, i sindaci che saranno nominati dovranno essere consapevoli che la carica impegnerà una parte significativa del loro tempo, nonché possedere i requisiti personali necessari a lavorare in *team* e a gestire le complessità in modo costruttivo ed equilibrato, auspicabilmente ben coordinati da un presidente autorevole che interagisca fattivamente anche con il *management* aziendale e i membri del Consiglio di Amministrazione.

Considerato quanto sopra, il Collegio Sindacale ha invitato la Società a valutare l'opportunità di procedere ad un eventuale adeguamento del compenso riconosciuto al Collegio Sindacale, anche alla luce di un'analisi di *benchmarking* sulla remunerazione dei collegi sindacali di società comparabili e avuto riguardo della remunerazione riconosciuta ai Consiglieri Non Esecutivi della stessa Società, che ricoprono cariche caratterizzate da responsabilità e impegni comparabili.

9 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). Tra le circostanze eccezionali possono essere incluse, a titolo esemplificativo: (i) operazioni di cessione, acquisizione, fusione, scissione, riorganizzazione aziendale e/o altre operazioni straordinarie che comportino variazioni significative del perimetro dell'attività della Società e/o del Gruppo; (ii) modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo della Società e/o del Gruppo tali da impattare sui risultati economico-finanziari e sulla creazione di valore nel lungo periodo; (iii) azioni e/o iniziative volte ad attrarre, trattenere o sostituire le risorse strategiche per la Società e/o il Gruppo nonché a garantire l'adeguata valorizzazione del raggiungimento di risultati individuali o collettivi particolarmente rilevanti e positivi per la Società e/o il Gruppo. 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 il Regolamento OPC e la Procedura OPC.

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 750.000,00, per il Consiglio di Amministrazione, oltre alle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico;
- Euro 15.000,00 per il Presidente del Collegio;
- Euro 10.000,00 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 (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), pari a Euro 350.000,00;
- compenso lordo annuo, al lordo delle ritenute di legge, a Alessandro Zanchetta (Amministratore Delegato), pari a Euro 180.000,00;
- compenso lordo annuo, al lordo delle ritenute di legge, a Gian Carlo Corazza (Amministratore Delegato), pari a Euro 180.000,00.

A fini di chiarezza, il trattamento retributivo previsto per gli Amministratori Delegati, in virtù del rapporto di lavoro dipendente, per l'esercizio 2022 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;

A fini di chiarezza, inoltre, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Delegati nonché il Presidente del Collegio Sindacale e un sindaco percepiscono anche un compenso fisso per le cariche ricoperte nelle altre Società del Gruppo SOME C diverse da Somec.

Direttori generali

Alla data della presente Relazione, la Società non ha nominato direttori generali.

Dirigenti Strategici

Nel corso dell'esercizio 2022 sono stati considerati Dirigenti Strategici:

- il Group General Manager;
- il People, Organisation & ICT Group Director;
- il Componente del consiglio di amministrazione, Presidente e CEO di Fabbrica LLC, in qualità di primario responsabile di società controllata ritenuta di rilevanza strategica;
- il Componente del consiglio di amministrazione, CFO e COO Fabbrica LLC, in qualità di primario responsabile di società controllata ritenuta di rilevanza strategica.

Il trattamento retributivo previsto per i Dirigenti Strategici per l'esercizio 2022 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 2022, alla luce dei risultati raggiunti;
- strumenti finanziari di cui al Piano.

Nel 2022, a titolo di componente fissa, sono stati corrisposti ai dirigenti strategici non presenti nel Consiglio di Amministrazione complessivamente Euro 1.170.325,00; il totale della componente variabile di breve termine della remunerazione ammonta complessivamente a Euro 155.000,00, a fronte di un raggiungimento medio degli obiettivi assegnati pari al 103,8%; i benefici non monetari sono pari a Euro 9.009,00. A titolo di componente variabile di lungo termine, nel 2022 sono stati attribuiti gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e con un valore, alla data di maturazione, pari a Euro 313.366,50, calcolato come media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie SOMECH quotate su Euronext Milan, mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., rilevato alla chiusura dei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2022.

In data 22 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo il parere favorevole del Collegio Sindacale ha verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi di breve termine indicati nella politica sulla remunerazione per l'esercizio 2022 e, conseguentemente, ha deliberato di attribuire in favore dei DRS un compenso variabile a breve termine pari a complessivi Euro 155.000,00 con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

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.

Indennità e/o altri benefici

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

Deroghe alla Politica

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

Informazioni sull'applicazioni di meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione

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 Strategici.

Informazioni di confronto

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 ovvero quella percepita per la carica nella Società nonché nelle società del Gruppo SOMECH 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	2022
Oscar Marchetto	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	408.597,20	480.500,00	492.264,00

Alessandro Zanchetta	Amministratore Delegato	390.867,83	427.519,00	433.263,00
Gian Carlo Corazza	Amministratore Delegato	393.863,27	425.670,00	425.411,00
Gianna Adami	Consigliere Indipendente	12.677,59	20.000,00	20.000,00
Stefano Campoccia	Consigliere Indipendente	9.234,97	20.000,00	20.000,00
Michele Furlanetto	Presidente Collegio Sindacale	9.872,88	15.000,00	18.479,00
Luciano Francini	Sindaco Effettivo	26.608,09	26.500,00	26.500,00
Annarita Fava	Sindaco Effettivo	8.496,18	10.00,00	10.000,00
Pasquale Barbarisi	Sindaco Effettivo (in carica fino al 14/05/2020)	1.903,82	n.a.	n.a.
Michele Graziani	Consigliere (in carica fino al 16/07/2020)	7.387,97	n.a.	n.a.
Antonella Lillo	Consigliere (in carica fino al 14/05/2020)	3.661,20	n.a.	n.a.

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

- dei risultati del Gruppo (in migliaia di euro);

INDICATORI ECONOMICI	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
REVENUES	223.424	258.480	328.844
EBITDA	18.690	23.042	23.236

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

	2020	2021	2022
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo	35.364	37.218	38.233

pieno			
-------	--	--	--

INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEL 29 APRILE 2022 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti Strategici 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.

L'Assemblea ordinaria della Società del 29 aprile 2022 ha espresso un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2022. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari all'93,25% 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.

* * *

Le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2022, in conformità con la Politica.

Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

SECONDA PARTE – DETTAGLIO DEI COMPENSI

Di seguito, in allegato, vengono riportati analiticamente i compensi maturati nell'esercizio 2022 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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Oscar Marchetto	Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato SOMEK SPA ¹	01/01/2022	31/12/2022	492.264	0	0	0	0	0	492.264	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350.000	0	0	0	0	0	350.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				142.264	0	0	0	0	0	142.264	0	0
Alessandro Zanchetta	Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA ²	01/01/2022	31/12/2022	428.398	0	0	0	4.865	0	433.263	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000 ³	0	0	0	4.865 ⁴	0	404.865 ⁵	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				28.398	0	0	0	0	0	28.398	0	0

¹ Componente CdA FABBRICA LLC da 01/01/2022 a 31/12/2021; Componente TSI LLC da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Presidente Consiglio Amministrazione MESTIERI SRL da 15/02/2022 a 31/12/2022; Consigliere FABBRICA WORKS SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato GICO SPA da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato HYSEA SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato INOXTREND SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato OXIN SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato PIZZA GROUP SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato PRIMAX SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Manager / Chairman NAVALTECH LLC da 01/01/2022 a 31/12/2022; Presidente Consiglio Amministrazione BLUSTEEL SRL da 13/01/2022 a 31/12/2022; Presidente Consiglio Amministrazione BUDRI SRL da 20/07/2022 a 31/12/2022; Presidente Consiglio Amministrazione TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Presidente Consiglio Amministrazione, Consigliere e Amministratore Delegato SKILLBUILD SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Presidente Consiglio Amministrazione, Amministratore e Amministratore Delegato SKILLMAX SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Presidente Consiglio Amministrazione LAMP ARREDO SRL da 28/10/2022 a 31/12/2022.

² Amministratore Delegato BLUSTEEL SRL da 13/01/2022 a 10/10/2022; Amministratore Delegato LAMP ARREDO SRL da 28/10/2022 a 31/12/2022; Chief Financial Officer SOMEK SPA da 01/01/2022 a 31/12/2022; Componente CdA FABBRICA LLC da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato GICO SPA da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato HYSEA SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato INOXTREND SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato OXIN SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato PIZZA GROUP SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato PRIMAX SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato SKILLBUILD SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere FABBRICA WORKS SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere MESTIERI SRL da 15/02/2022 a 31/12/2022; Consigliere TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Manager / CFO NAVALTECH LLC da 01/01/2022 a 31/12/2022; Vice Presidente e Amministratore Delegato BUDRI SRL da 20/07/2022 a 31/12/2022.

³ Di cui 220.000 in virtù del rapporto dipendente.

⁴ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

⁵ Di cui 224.865 in virtù del rapporto dipendente.

Giancarlo Corazza	Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA ⁶	01/01/2022	31/12/2022	420.901	0	0	0	4.510	0	425.411	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000 ⁷	0	0	0	4.510 ⁸	0	404.510 ⁹	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				20.901	0	0	0	0	0	20.901	0	0
Annarita Fava	Sindaco SOMEK SPA	01/01/2022	31/12/2022	10.000	0	0	0	0	0	10.000	0	0
Gianna Adami	Consigliere SOMEK SPA	01/01/2022	31/12/2022	20.000	0	0	0	0	0	20.000	0	0
Luciano Francini	Sindaco SOMEK SPA ¹⁰	01/01/2022	31/12/2022	26.500	0	0	0	0	0	26.500	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	0	0	0	0	0	10.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				16.500	0	0	0	0	0	16.500	0	0
Michele Furlanetto	Presidente Collegio Sindacale SOMEK SPA	01/01/2022	31/12/2022	18.479	0	0	0	0	0	18.479	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	0	0	0	0	0	15.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				3.479	0	0	0	0	0	3.479	0	0
Stefano Campoccia	Consigliere SOMEK SPA	01/01/2022	31/12/2022	20.000	0	0	0	0	0	20.000	0	0
DRS (4)				1.170.325	0	155.000	0	9.009	0	1.334.334	875.725 ¹¹	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				445.000	0	155.000	0	9.009	0	609.009	875.725	0
(II) Compensi da controllate e collegate ¹²				725.325	0	0	0	0	0	725.325	0	0

⁶ Amministratore Unico SOMEK SINTESI SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Chief Operating Officer SOMEK SPA da 01/01/2022 a 31/12/2022; Componente CdA FABBRICA LLC da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere e Amministratore Delegato SOMEK SPA da 01/01/2022 a 31/12/2022; Consigliere OXIN SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Manager / CEO NAVALTECH LLC da 01/01/2022 a 31/12/2022.

⁷ Di cui 220.000 in virtù del rapporto dipendente.

⁸ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

⁹ Di cui 224.510 in virtù del rapporto dipendente.

¹⁰ Presidente Collegio Sindacale OXIN SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022; Presidente Collegio Sindacale TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2022 a 31/12/2022.

¹¹ Il valore è pari alla quota di fair value attribuibile all'esercizio 2022, calcolato ai sensi del principio contabile IFRS 2 e in considerazione delle ipotesi effettuate dalla Società.

¹² Il tasso medio annuo di cambio utilizzato per la conversione dei compensi in dollari (\$) in compensi in euro (€) è 1,0530.

(III) Totale	1.170.325	0	155.000	0	9.009	0	1.334.334	875.725	0
--------------	-----------	---	---------	---	-------	---	-----------	---------	---

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(2)	(3)	(4)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero di strumenti finanziari	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	10.966	RESTRICTED SHARE	Approvazione bilancio 2022	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0	10.966 RESTRICTED SHARE	313.366,50 ²	875.725
			32.115	RESTRICTED SHARE / PERFORMANCE SHARE	Approvazione bilancio 2023										
			51.777	PERFORMANCE SHARE	Approvazione bilancio 2025										

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

² Calcolato come media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie SOMEK quotate presso Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevato alla chiusura dei 30 giorni precedenti la data dell’Assemblea dei Soci.

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 2022	155.000,00 ¹	-	-	-	364.302,00 ¹	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	155.000,00 ¹	-	-	-	155.000,00 ¹	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2022	-	-	-	-	209.302,00 ¹	-	-
(III) Totale		MBO 2022	155.000,00 ¹	-	-	-	364.302,00 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 2021	Numero azioni acquistate nel 2022	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute alla fine del 2022
OSCAR MARCHETTO	Consigliere, Presidente Consiglio Amministrazione, Amministratore Delegato SOMEK SPA	Somec S.p.A. ¹	22.747	3.988	0	26.735
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
DRS		Somec S.p.A. ¹	0	10.966 ⁴	0	10.966

ⁱ N. 2 dirigenti con responsabilità strategiche alla fine del 2022 possedevano indirettamente, tramite 2.0 Partners, il 29,10% di ATELIER DE FACADES MONTREAL INC, il 29,10% di FABBRICA LLC, il 20,37% di FABBRICA WORKS SRL e il 40% di MESTIERI USA INC, società costituita ad aprile 2022.

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

⁴ A fronte della maturazione della quota di Restricted Share 2021