



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

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





La Relazione si riferisce all'esercizio 2026, quanto alla Sezione I, e all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, quanto alla Sezione II.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2026.

La Relazione è pubblicata sul sito internet della Società:
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

	PREMESSA.....	5
	QUADRO DI SINTESI	6
	SEZIONE I	11
	SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026	12
	1. GOVERNANCE	12
1.1	COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	12
1.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
1.3	COLLEGIO SINDACALE.....	15
1.4	ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	16
1.5	COMITATO PARTI CORRELATE	16
1.6	FUNZIONE <i>HUMAN RESOURCES</i>	17
1.7	SOCIETÀ DI REVISIONE	17
1.8	ESPERTI INDIPENDENTI.....	17
	2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	17
2.1.	FINALITÀ DELLA POLITICA.....	17
2.2.	CRITERI E PRINCIPI DELLA POLITICA	18
2.3.	CONTRIBUTO DELLA POLITICA	19
2.4.	DURATA DELLA POLITICA.....	19
2.5.	LA POLITICA E I DIPENDENTI DEL GRUPPO	19
2.6.	CAMBIAMENTI DELLA POLITICA.....	19
	3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	19
3.1.	COMPONENTE FISSA	20
3.2.	COMPONENTE VARIABILE	20
3.2.1.	RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	21
3.2.2.	RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI).....	21
3.3.	BENEFICI NON MONETARI	23
3.4.	MECCANISMI DI CLAW BACK / MALUS E CLAUSOLE DI MINIMUM HOLDING	23
	4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	23
	5. POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	24
5.1.	REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI	24
5.2.	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI	25
5.3.	REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEI COMITATI ENDOCONSILIARI.....	25
5.4.	REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	26
5.5.	REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI STRATEGICI	26
	6. BENCHMARKING RETRIBUTIVO	27
	7. RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	27
	8. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	28


SEZIONE II	29
PRIMA PARTE – COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	30
DETTAGLI DEI COMPENSI	36
SECONDA PARTE – DETTAGLIO DEI COMPENSI	37

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 la “**Società**”) in conformità a quanto previsto dall’art. 123-*ter* del 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 2026 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), suddivisi tra amministratori esecutivi (gli “**Amministratori Esecutivi**”) e non esecutivi (gli “**Amministratori Non Esecutivi**”), 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 2025. 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 degli 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 TUF.


QUADRO DI SINTESI

Componente	Finalità	Caratteristiche, criteri e parametri	Destinatari e importi annui lordi
 Remunerazione fissa	Attrarre figure professionali idonee per ricoprire la posizione di volta in volta rilevante.	<p>Riflette la complessità dei ruoli e le caratteristiche dei titolari (professionalità, esperienza, livello di responsabilità, competenze distintive, prestazioni, comportamenti organizzativi).</p> <p>Per gli Amministratori Esecutivi, la componente fissa può includere sia gli emolumenti per la carica sia remunerazione da lavoro dipendente.</p>	<p>Amministratori Esecutivi: compenso determinato dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., su proposta del Comitato per la Remunerazione e, ove necessario, previo parere del Comitato Parti Correlate¹.</p> <p>Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti: compenso determinato dall'Assemblea².</p> <p>Presidenti e membri dei Comitati endoconsiliari: compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., su proposta del Comitato per la Remunerazione³.</p> <p>Presidente e membri del Collegio</p>


¹ Per i compensi percepiti dagli Amministratori Esecutivi nel corso del mandato 2023-2025 si rinvia alla Sezione II.

² Per i compensi percepiti dagli Amministratori Non Esecutivi nel corso del mandato 2023-2025 si rinvia alla Sezione II.



³ Per i compensi percepiti dal Presidente e dai membri dei Comitati endoconsiliari nel corso del mandato 2023-2025 si rinvia alla Sezione II.

			<p>Sindacale: compenso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2402 c.c.⁴.</p> <p>DRS: la remunerazione fissa è determinata da ruolo e responsabilità assegnate.</p> <p>Inoltre, gli Amministratori e i Sindaci possono percepire anche un compenso fisso per le cariche ricoperte in altre società del Gruppo SOME C diverse da SOME C.</p>
 <p>Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)</p>	<p>Allineare i comportamenti dei beneficiari agli obiettivi strategici di breve termine dell'organizzazione.</p>	<p>Tipologia di piano: <i>Cash</i></p> <p>Obiettivi di Performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70% Obiettivi Economico-Finanziari; • 30% Obiettivi non Finanziari. <p>Condizione Canello: 95% dell'EBITDA di <i>budget</i> 2026.</p> <p>Payout: 0%-120%, a seconda delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> assegnati.</p>	<p>Amministratori Esecutivi e DRS: fino ad un massimo del 35% della componente fissa di ciascun beneficiario.</p>

⁴ Per i compensi percepiti dai Sindaci nel corso del mandato 2023-2025 si rinvia alla Sezione II.

		<p>Non sono previsti sistemi di pagamento differito.</p> <p>Il piano è soggetto a clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>.</p>	
 <p>Remunerazione Variabile di Lungo Termine (LTI)</p>	<p>Garantire il maggiore allineamento agli interessi degli Azionisti e la creazione di valore nel lungo termine.</p>	<p>Tipologia: <i>Performance Shares</i>.</p> <p><i>Vesting</i>: Triennale.</p> <p>Obiettivi di <i>Performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70% EBITDA Consolidato Cumulato <i>Adjusted</i> 2024-2026; • 30% ESG, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - 10%: riduzione delle emissioni GHG, mediante l'utilizzo di energia da fonte rinnovabile; - 10%: effettuazione di un piano di azioni di <i>green procurement</i> sui fornitori strategici; - 10%: ottenimento di un <i>rating</i> di sostenibilità <p>Condizione Cannello: 90% dell'EBITDA Consolidato <i>Adjusted</i> che, ove conseguita, determinerà</p>	<p>Amministratori Esecutivi e DRS: 100% del compenso fisso di ciascun beneficiario, per ciascuno dei tre anni di durata del Piano.</p>

		<p>l'attivazione del Piano 2024-2026.</p> <p>Payout:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per l'EBITDA Consolidato Cumulato <i>Adjusted 2024-2026</i>, a fronte di una <i>performance</i> pari o inferiore al 90%, il <i>payout</i> è 0; a fronte di una <i>performance</i> tra il 90% e il 100% (target) il <i>payout</i> è lineare tra il 50% e il 100%; a fronte di una <i>performance</i> dal 100% il <i>payout</i> è lineare, con un cap massimo del 120%; • per gli Obiettivi di <i>Performance ESG</i> il <i>payout</i>, a fronte delle <i>performance</i> raggiunte, oscilla tra lo 0 e il 100%. <p>Differimento: Consuntivazione successivamente all'approvazione assembleare del bilancio al 31 dicembre 2026, ed erogazione in due <i>tranche</i> (i) la prima parte, per un importo pari al 60% del totale spettante al beneficiario, sarà attribuita dopo la predetta approvazione assembleare; (ii) la seconda parte, per un importo pari al 40%, dopo l'approvazione</p>	
--	--	--	--

		<p>del bilancio al 31 dicembre 2028.</p> <p>Il piano è soggetto a clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>.</p>	
 <p>Benefici non monetari</p>	<p>Integrare il pacchetto retributivo, in linea con le comuni prassi di mercato, contribuendo a garantire competitività e un maggior apprezzamento del pacchetto stesso.</p>	<p>I <i>fringe benefit</i> 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.</p>	<p>In misura differente ad Amministratori Esecutivi e DRS.</p>
 <p>Trattamenti di fine carica e/o rapporto</p>	<p>Supportare la transizione professionale dei propri vertici aziendali.</p>	<p>La società generalmente, non stipula accordi che regolino <i>ex ante</i> gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il top <i>management</i>, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile.</p> <p>Tuttavia, per l'AD ed altre figure apicali, in alcune circostanze è possibile prevederle <i>ex ante</i>.</p>	<p>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).</p>

SEZIONE I



SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026

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 SOMEK 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 Comitato Remunerazioni e Nomine di Somec in carica alla data della presente Relazione (il “**Comitato per la Remunerazione**”), composto da tre Amministratori Non Esecutivi, tutti Amministratori Indipendenti (come meglio *infra* indicato), è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 maggio 2023 e resterà in carica fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

Competenze

Il Comitato per la Remunerazione svolge funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione e, in particolare:

- 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 SOMEK 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 SOMEK**”) (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;

- formula proposte in materia di nomine; e
- 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 SOMEK (la “**Procedura OPC**”).

Modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno il quale regola 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 ovvero su richiesta di anche un solo 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 la cui partecipazione sia ritenuta utile per fornire informazioni e 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, in conformità con quanto disposto dal Codice di *Corporate Governance*, 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:

- Gianna Adami, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente e Presidente del Comitato;
- Elena Nembrini, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente e Membro del Comitato;
- Giuliana Borello, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente e Membro del Comitato.

Ai sensi del suddetto regolamento interno, 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 è demandata al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Attività svolte e programmate

Nel corso dell'esercizio 2025, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 3 volte, ed in particolare in data: 17 marzo 2025; 25 marzo 2025 e 14 novembre 2025. La durata media delle riunioni è stata pari a circa 40 minuti.

L'attività svolta dal Comitato, coadiuvato e supportato dalla funzione *Human Resources*, ha riguardato, *inter alia*:

- presa d'atto dei risultati di voto espressi dall'Assemblea degli azionisti lo scorso 29 aprile 2025 sulla politica in materia di remunerazione e suoi compensi corrisposti nel corso del 2024;

- la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi strategici di breve termine sottesi alla retribuzione variabile degli Amministratori Esecutivi e dei DRS della Società ai sensi della politica sulla remunerazione 2024 nonché l'approvazione della proposta relativa alla retribuzione variabile;
- l'esame e l'approvazione della Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2025;
- la predisposizione della Relazione sulla Remunerazione 2025;
- la valutazione dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

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 2026, il Comitato per la Remunerazione si è occupato o si occuperà, *inter alia*, delle seguenti attività:

- esame degli esiti del questionario di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2023-2025;
- esame della relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta dal Comitato nel semestre luglio-dicembre 2025;
- valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi strategici di breve termine sottesi alla retribuzione variabile degli Amministratori Esecutivi e dei DRS della Società ai sensi della Politica sulla Remunerazione 2025 nonché l'approvazione della proposta relativa alla retribuzione variabile;
- esame e approvazione della Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2026;
- predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione;
- valutazione dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*;
- esame e approvazione della proposta dei compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
- esame e approvazione della proposta dei compensi spettanti ai membri dei comitati endoconsiliari e, ove nominato, del *Lead Independent Director*;
- esame della relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta dal Comitato nel semestre gennaio- giugno 2026;
- analisi di eventuali nuovi piani di incentivazione o modifiche ai piani esistenti.

1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Presidente, gli Amministratori Esecutivi e gli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti di SOMEK sono stati nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2023 e rimarranno in carica per un periodo pari a tre esercizi, ossia sino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

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

- Oscar Marchetto, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato;
- Alessandro Zanchetta, Amministratore Delegato;
- Gian Carlo Corazza, Amministratore Delegato;
- Davide Callegari, Amministratore Delegato;
- Gianna Adami, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente e *Lead Independent Director*;
- Elena Nembrini, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente;
- Giuliana Borello, Amministratore Non Esecutivo e 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, trattenerne 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

Il Collegio Sindacale di SOME C è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2023 e resterà in carica per un periodo pari a tre esercizi, ossia sino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

Alla data della presente Relazione, pertanto, il Collegio Sindacale della Società è composto da:

- Michele Furlanetto, Presidente del Collegio Sindacale;
- Luciano Francini, Sindaco Effettivo;
- Annarita Fava, Sindaco Effettivo;
- Lorenzo Boer, Sindaco Supplente;

- Barbara Marazzi, Sindaco Supplente.

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 di remunerazione presentate, in particolare per quanto riguarda gli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche (ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice civile).

1.4 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori per indennità di carica ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3 e 2389, comma 1, del Codice civile. L'Assemblea può inoltre determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, ed attribuire agli amministratori un'indennità di fine mandato, ai sensi dell'art. 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, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica o in occasione di eventuali modifiche (diverse da modifiche formali o redazionali) dei propri contenuti, è sottoposta, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF convocata, 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.

La Sezione II della Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF 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.

Inoltre, l'Assemblea degli Azionisti delibera su eventuali piani di compensi basati su azioni o strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti (inclusi di DRS) o collaboratori di SOMEK o del Gruppo SOMEK, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

1.5 COMITATO PARTI CORRELATE

Il Consiglio di Amministrazione in data 4 maggio 2023 ha istituito il Comitato Parti Correlate che svolge le funzioni previste dalla Procedura OPC adottata in esecuzione del Regolamento "Operazioni con parti correlate" adottato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni e integrazioni (il "**Regolamento OPC**"), tenuto altresì conto delle indicazioni e degli orientamenti per l'applicazione del predetto Regolamento forniti dalla Consob con comunicazione n. DEM/10078683 del 24 settembre 2010.

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

- Gianna Adami, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente e Presidente del Comitato;
- Elena Nembrini, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente e Membro del Comitato;
- Giuliana Borello, Amministratore Non Esecutivo e Indipendente e Membro del Comitato.

Il Comitato Parti Correlate, in tema di remunerazione, si esprime (i) in ipotesi di deroga alla Politica sulla Remunerazione con riferimento agli elementi indicati nella Sezione I, nonché (ii) ove applicabile, mediante il rilascio di pareri in materia di remunerazione spettante agli Amministratori Esecutivi o ai DRS, secondo le condizioni procedurali previste dalla Procedura OPC adottata dalla Società.

1.6 FUNZIONE HUMAN RESOURCES

Nell'ambito delle sue attività, la funzione Human Resources:

- 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;
- attua la Politica sulla Remunerazione con riferimento ai Dirigenti Strategici, sulla base dei principi di meritocrazia.

1.7 SOCIETÀ DI REVISIONE

La revisione legale di SOME C è affidata a EY S.p.A. (la "**Società di Revisione**").

La Società di Revisione 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 può avvalersi della consulenza di 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 a Somec dimensione, modelli di *business* e settori di appartenenza.

La Società si è avvalsa di Key Advisory S.r.l. per l'individuazione degli obiettivi di *performance* non finanziari legati alla materia *environmental, social, and governance* ("ESG").

Inoltre, la Società si è avvalsa di Managers & Partners - Actuarial Services S.p.A. per la valutazione delle assegnazioni di diritti nell'ambito del Piano 2021-2025 e del Piano 2024-2026, 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 ad allinearne 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 risorse di più elevata professionalità l'incremento di valore della Società;
- coinvolgere ed incentivare gli Amministratori ed il *top management* nel raggiungimento degli 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 Politica sulla Remunerazione tiene conto delle attuali e future esigenze della Società e del Gruppo e si basa su numerosi criteri, tra cui, la specializzazione professionale, il ruolo organizzativo ricoperto e le responsabilità assegnate ai soggetti coinvolti.

La definizione della Politica sulla Remunerazione, 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:
 - adeguata ponderazione tra remunerazione variabile annuale e remunerazione variabile di lungo termine;
 - erogazione della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve e medio-lungo termine che devono essere predeterminati, misurabili e strettamente collegati alla creazione di valore;
 - previsione di un ammontare massimo per l'erogazione della parte variabile;
 - *vesting* quinquennale per l'erogazione di una quota rilevante della parte variabile di lungo termine, in conformità con l'art. 5, raccomandazione 28 del Codice di Corporate Governance;
- definizione del pacchetto retributivo anche attraverso un'offerta di benefici non monetari, coerenti il ruolo e le responsabilità dell'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 e del Gruppo SOME C nonché a un più completo allineamento ai principi e ai criteri del Codice di Corporate Governance anche attraverso:

- l'adozione di piani di incentivazione azionaria a lungo termine volti a rafforzare la componente retributiva variabile di lungo termine in un'ottica di allineamento degli interessi del *management* al conseguimento di obiettivi di natura finanziaria e, indirettamente, al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società;
- l'individuazione, ai fini dell'erogazione della componente variabile di breve termine della remunerazione, di obiettivi quantitativi di natura economico-finanziaria legati alla profittabilità della Società e di obiettivi non finanziari di *performance* gestionali e ESG.

2.4. DURATA DELLA POLITICA

La Politica sulla Remunerazione viene proposta per l'esercizio 2026 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 SOME C sono soggetti al CCNL di settore ed al contratto dei dirigenti industria; (ii) SOME C 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 SOME C, 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 predispose la propria Politica di Remunerazione nell'ottica di garantire il mantenimento di un elevato livello di approvazione da parte del mercato, tenendo conto dell'evoluzione dimensionale del Gruppo e della crescente complessità della sua struttura operativa e organizzativa, nonché delle indicazioni emerse in sede assembleare e, più in generale, degli interessi di tutti gli *stakeholder*, in coerenza con le *best practice* di mercato.

Alla luce di tali elementi, la Società ha ritenuto che l'impostazione generale della Politica di Remunerazione, anche in considerazione del positivo riscontro ricevuto dal mercato e dell'approvazione da parte degli azionisti di entrambe le sezioni del documento nel corso dell'Assemblea del 30 aprile 2025, potesse essere confermata sostanzialmente in linea con quella adottata nell'esercizio precedente. Sono state tuttavia introdotte limitate modifiche, volte a precisare taluni meccanismi applicativi della Politica e a rafforzarne l'allineamento con gli obiettivi di *performance* del Gruppo.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione della Società, per il 2026, come meglio indicato nei successivi paragrafi da 3.1 a 3.3, si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa, composta, a seconda dei destinatari (*i.e.* Amministratori Esecutivi, Amministratori Non Esecutivi, DRS o Sindaci), dagli emolumenti in termini di compenso per la carica di componente dell'organo di amministrazione e controllo di SOMEK percepiti nella Società e in società controllate e/o collegate e/o dalla retribuzione fissa riconosciuta in forza di un rapporto di lavoro dipendente;
- una componente variabile di breve termine
- una componente variabile di lungo termine;
- benefici non monetari (c.d. "*fringe benefits*").

La combinazione di tali elementi della remunerazione viene impiegata al fine di comporre la *total reward* spettante ai soggetti destinatari della presente Politica sulla Remunerazione.

La Società si riserva comunque di studiare e implementare in futuro nuove componenti della remunerazione.

3.1. COMPONENTE FISSA

La componente fissa della remunerazione complessiva è determinata tenendo conto della complessità dei ruoli ricoperti e delle caratteristiche dei soggetti interessati (professionalità, esperienza, livello di responsabilità, competenze distintive, prestazioni, comportamenti organizzativi).

La verifica dell'adeguatezza di tale componente è valutata tenendo conto della struttura retributiva all'interno della Società e del Gruppo, nonché del confronto con il mercato esterno di riferimento e, in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite ai singoli soggetti interessati, secondo criteri di differenziazione e di merito. Per ulteriori informazioni si rinvia al Paragrafo 5.

3.2. COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione, definita in maniera tale da allineare gli interessi del *management* con quelli degli Azionisti, persegue l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel breve e nel medio-lungo termine, tramite un legame effettivo e verificabile tra la remunerazione, la *performance* della Società e le *performance* individuali.

Per componente variabile della remunerazione si intendono:

- la retribuzione variabile di breve termine ("**MBO**") (come meglio descritta nel successivo Paragrafo 3.2.1);
- la retribuzione variabile di lungo termine ("**LTI**") (come meglio descritta nel successivo Paragrafo 3.2.2).

La Società, inoltre, può valutare l'erogazione agli Amministratori Esecutivi 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 a specifiche circostanze di carattere eccezionale o a particolari esigenze connesse al perseguimento degli obiettivi del piano strategico o all'attuazione delle politiche di incentivazione. Tali erogazioni possono essere previste solo a favore delle figure contemplate nella presente Relazione. In caso di erogazione di premi straordinari o gratifiche *una tantum*, troveranno applicazione le previsioni di cui al Regolamento OPC recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e alla Procedura OPC.

3.2.1. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

È previsto il riconoscimento di una componente variabile di breve termine, in forma monetaria, legata a obiettivi di *performance* annuali, c.d. MBO (*“Management by Objectives”*), per allineare i comportamenti dei beneficiari agli obiettivi strategici di breve termine.

Il limite massimo della retribuzione variabile di breve termine non può essere superiore al 35% della componente fissa percepita da ciascun beneficiario.

L'erogazione dell'MBO avviene in proporzione al grado di raggiungimento di obiettivi misurabili di *performance*, suddivisi in (i) obiettivi economico-finanziari legati alla profittabilità della Società (gli **“Obiettivi Economico-Finanziari”**), che rappresentano circa il 70% della componente variabile di breve termine e (ii) obiettivi non finanziari di *performance* gestionali e ESG, collegati alle principali aree di responsabilità dei soggetti destinatari (gli **“Obiettivi non Finanziari”**) che rappresentano circa il 30% della componente variabile di breve termine.

L'erogazione dell'MBO, inoltre, è subordinata al verificarsi di una *“Condizione Cancellata”*, consistente nel raggiungimento di una soglia minima pari ad almeno il 95% dell'EBITDA di *budget* 2026.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione dell'esercizio successivo a quello di riferimento. La retribuzione variabile di breve termine, poi, viene attribuita prontamente a seguito della suddetta deliberazione consiliare.

La Società fissa il livello di *payout target* in misura pari al 100% in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati; il *payout* effettivo può tuttavia variare in funzione del grado di conseguimento di tali obiettivi, entro un intervallo ricompreso tra lo 0% e il 120% dell'importo *target* dell'MBO.

La Società non prevede specifici sistemi di pagamento differito.

3.2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

Ai fini della creazione del valore per la Società nel medio-lungo periodo e allineare gli interessi del *management* e quelli degli Azionisti, la Politica prevede la possibilità di corrispondere agli Amministratori Esecutivi e ai DRS una componente variabile di medio-lungo periodo che può essere costituita da piani di incentivazione monetari e/o da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF che, in linea con le migliori prassi di mercato comparabili, possono prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il Piano 2024-2026 a favore degli Amministratori Esecutivi della Società e dei Dirigenti Strategici della Società e del Gruppo. Il Piano 2024-2026 è stato approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2024.

L'adozione del Piano 2024-2026 risponde 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 Strategici 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* al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari della Società e del Gruppo 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 conforme alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- focalizzare l'attenzione dei beneficiari sul perseguimento degli obiettivi strategici, in linea con quelli previsti dal piano industriale, legando la remunerazione delle risorse chiave aziendali agli effettivi risultati conseguiti ed alla creazione di valore per la Società;
- attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e valorizzando i comportamenti posti in essere per conseguirli.

Il Piano 2024-2026 ha ad oggetto l'assegnazione gratuita di un numero massimo di *Performance Shares*, calcolato quale percentuale rispetto al compenso fisso dei beneficiari e successivamente convertito in azioni sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie di SOMEK rilevato su Euronext Milan nei 30 giorni antecedenti la data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di Piano (inclusa). L'incidenza percentuale annua della quota di *Performance Shares* rispetto al compenso fisso di ciascun beneficiario del Piano 2024-2026 è pari a circa il 100%, per ciascuno dei tre anni di durata del Piano.

Il Piano 2024-2026 si compone totalmente, quindi, di *Performance Shares*.

La quota di *Performance Shares* spettante a ciascun beneficiario del Piano 2024-2026 sarà consuntivata alla fine del terzo anno, successivamente all'approvazione assembleare del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026, e sarà erogata in due *tranche* (i) la prima *tranche*, per un importo pari al 60% delle azioni totali spettanti al beneficiario, sarà attribuita dopo la predetta approvazione assembleare; (ii) la seconda *tranche*, avente ad oggetto l'attribuzione del restante 40%, sarà attribuita dopo l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2028.

L'attribuzione della quota di *Performance Shares* è subordinata a:

- una "Condizione Cancellato" consistente nel raggiungimento di una soglia minima pari al 90% dell'EBITDA Consolidato Cumulato *Adjusted* 2024-2026 che, ove raggiunta, determinerà l'attivazione del Piano 2024-2026;
- un "Obiettivo di *Performance*" corrispondente all'EBITDA Consolidato Cumulato *Adjusted* 2024-2026 (con peso 70%);
- tre "Obiettivi di *Performance*" ESG (con peso complessivo 30%):
 - la riduzione delle emissioni GHG, mediante l'utilizzo di energia da fonte rinnovabile (con peso 10%);
 - l'effettuazione di un piano di azioni di *green procurement* sui fornitori strategici (con peso 10%);
 - l'ottenimento di un *rating* di sostenibilità (con peso 10%).

Con riferimento all'EBITDA Consolidato Cumulato *Adjusted* 2024-2026, il *target* numerico viene stabilito facendo riferimento al Piano Industriale 2024-2026 consolidato del Gruppo. In particolare, l'EBITDA Consolidato Cumulato *Adjusted* è rappresentato dalla somma degli EBITDA, definiti come il risultato operativo del Gruppo (EBIT) al netto degli ammortamenti, degli accantonamenti, dei costi/proventi aventi natura non ricorrente e dei costi (anche figurativi) dei piani di incentivazione, rilevati in ciascuno degli esercizi ricompresi nel Piano 2024-2026. Al fine di verificare il raggiungimento della "Condizione Cancellato" e dell'"Obiettivo di *Performance*" l'EBITDA Consolidato Cumulato *Adjusted* viene determinato,

sulla base della definizione anzidetta, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato (per quanto di competenza), in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026 e successivamente posto a confronto con il corrispondente valore risultante dal Piano Industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione. Si precisa che il parametro così determinato non considera gli oneri finanziari netti, le imposte, utile/perdita *pro-quota* derivante dall'applicazione del metodo del patrimonio netto per le società collegate e *joint venture*.

Per gli *Obiettivi di Performance*, la Società ha previsto i seguenti livelli di *payout*:

- per l'EBITDA Consolidato Cumulato Adjusted 2024-2026, a fronte di una *performance* pari o inferiore al 90%, il *payout* è 0; a fronte di una *performance* tra il 90% e il 100% (*target*) il *payout* è lineare tra il 50% e il 100%; a fronte di una *performance* dal 100% il *payout* è lineare, con un *cap* massimo del 120%;
- per gli Obiettivi di *Performance* ESG il *payout*, a fronte delle *performance* raggiunte, oscilla tra lo 0 e il 100%.

Le caratteristiche essenziali del Piano 2024-2026 sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis e dello Schema 7 dell'Allegato 3A 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 benefit* 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. I *fringe benefit* 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.

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 del rapporto in essere con la Società su iniziativa aziendale, in difetto di giusta causa, la Società ricerca accordi per la risoluzione consensuale del rapporto, prevedendo erogazioni che non eccedano i limiti definiti dalla legge e/o dal CCNL e/o dalla giurisprudenza e dalle prassi di riferimento.

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).

Relativamente agli effetti della cessazione dalla carica o della risoluzione del rapporto di lavoro sul Piano 2024-2026, l'attribuzione delle azioni che ne costituiscono il premio è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro ovvero al ricorrere di un'ipotesi di c.d. "*Good Leaver*", così come disciplinata nel Regolamento del Piano 2024-2026.

Le caratteristiche essenziali del Piano 2024-2026 sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A 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 Governance⁵.

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

5.1. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione del Presidente e degli Amministratori Esecutivi è determinata ai sensi dell'art. 2389 c.c. ed è adeguatamente bilanciata al fine di contribuire efficacemente alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

In particolare, tale remunerazione è costituita da:

- una componente fissa, determinata tenendo conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto ed in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile;
- una componente variabile di breve termine (MBO), finalizzata a incentivare gli Amministratori Esecutivi al raggiungimento di obiettivi annuali di massimizzazione del valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti e degli *altri stakeholder* (per ulteriori informazioni si rinvia al precedente Paragrafo 3.2.1);

⁵ Raccomandazione 24 del Codice di Corporate Governance.

- una componente variabile di lungo termine (LTI) (per ulteriori informazioni si rinvia al precedente Paragrafo 3.2.2);
- benefici non monetari, consistenti nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente (per ulteriori informazioni si rinvia al precedente Paragrafo 3.3).

Inoltre, gli Amministratori Esecutivi percepiscono un compenso fisso per il ruolo ricoperto nell'ambito di società controllate e collegate all'interno del Gruppo e, in alcuni casi, sono titolari di un rapporto di lavoro dipendente con la Società.

La Società ritiene che la remunerazione del Presidente e degli Amministratori Esecutivi sopra descritta 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.

Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 30 aprile 2026 sarà chiamata, tra l'altro, a deliberare in merito al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e alla determinazione del relativo compenso per indennità di carica ai sensi dell'art. 2389 del codice civile. A seguito della nomina, il Consiglio di Amministrazione provvederà a ripartire tale compenso tra i propri componenti e, ove necessario, a determinare i compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., previa proposta del Comitato per la Remunerazione e, ove applicabile, del Comitato Parti Correlate.

Con riferimento ai compensi percepiti dal Presidente e dagli Amministratori Esecutivi nell'esercizio 2025 si rinvia alla Sezione II.

5.2. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti è costituita da un compenso fisso annuale, determinato ai sensi dell'art. 2389 c.c. e 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.

L'Assemblea convocata per il 30 aprile 2026 provvederà a determinare il compenso annuo lordo per indennità di carica per il nuovo Consiglio di Amministrazione. A seguito della nomina, il Consiglio provvederà quindi a ripartire detto compenso annuo lordo per indennità di carica tra i membri del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai compensi percepiti dagli Amministratori Non Esecutivi nell'esercizio 2025 si rinvia alla Sezione II.

5.3. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEI COMITATI ENDOCONSILIARI

In aggiunta al compenso spettante agli amministratori in quanto membri del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione complessiva degli amministratori può includere altresì il compenso attribuito in qualità di membri dei comitati endoconsiliari, determinato in base all'impegno richiesto a ciascuno di essi per la partecipazione alle attività e del ruolo ricoperto all'interno dei comitati endoconsiliari, distinguendo tra la funzione di presidente – cui sono connessi specifici compiti di coordinamento e impulso delle attività – e quella di membro. Ai componenti dei comitati endoconsiliari

del Consiglio di Amministrazione spetta anche ogni altro compenso eventualmente attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai compensi percepiti dai membri dei comitati endoconsiliari nell'esercizio 2025 si rinvia alla Sezione II.

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. 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 SOMEK nonché della sua situazione.

Inoltre, il Presidente del Collegio Sindacale e un Sindaco percepiscono un compenso fisso per il ruolo ricoperto nell'ambito di società controllate e collegate all'interno del Gruppo.

Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 30 aprile 2026 sarà chiamata, tra l'altro, a deliberare in merito al rinnovo del Collegio Sindacale e alla determinazione del relativo compenso ai sensi dell'art. 2402 del codice civile.

Con riferimento ai compensi percepiti dal Presidente del Collegio Sindacale e dai Sindaci Effettivi nell'esercizio 2025 si rinvia alla Sezione II.

5.5. 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.

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 -con il supporto del Comitato per la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale e della funzione *Human Resources*- 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).

Per l'anno 2026, è stato individuato 1 Dirigente Strategico, il MESTIERI *Business Director*.

Il pacchetto retributivo dei DRS è costituito da:

- una componente fissa, 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 inoltre essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale;

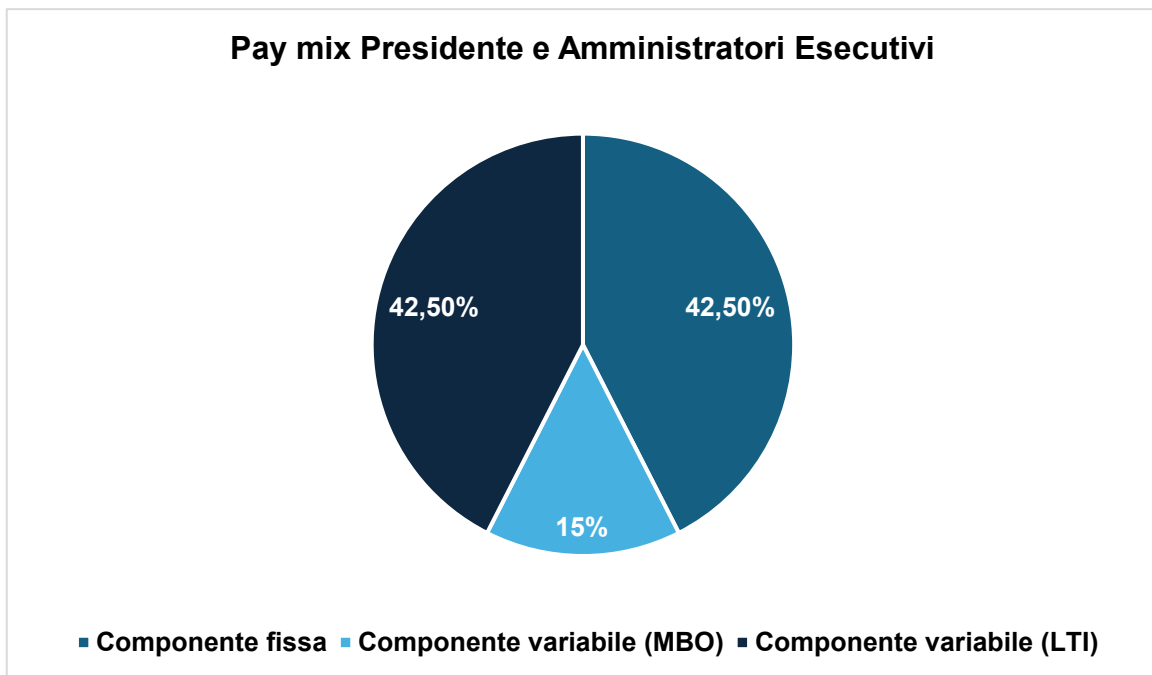
- una componente variabile di breve termine (MBO) (per la quale si rinvia al precedente Paragrafo 3.2.1);
- una componente variabile di lungo termine (LTI) (per la quale si rinvia al precedente Paragrafo 3.2.2);
- benefici non monetari, consistenti nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente (per ulteriori informazioni si rinvia al precedente Paragrafo 3.3).

6. BENCHMARKING RETRIBUTIVO

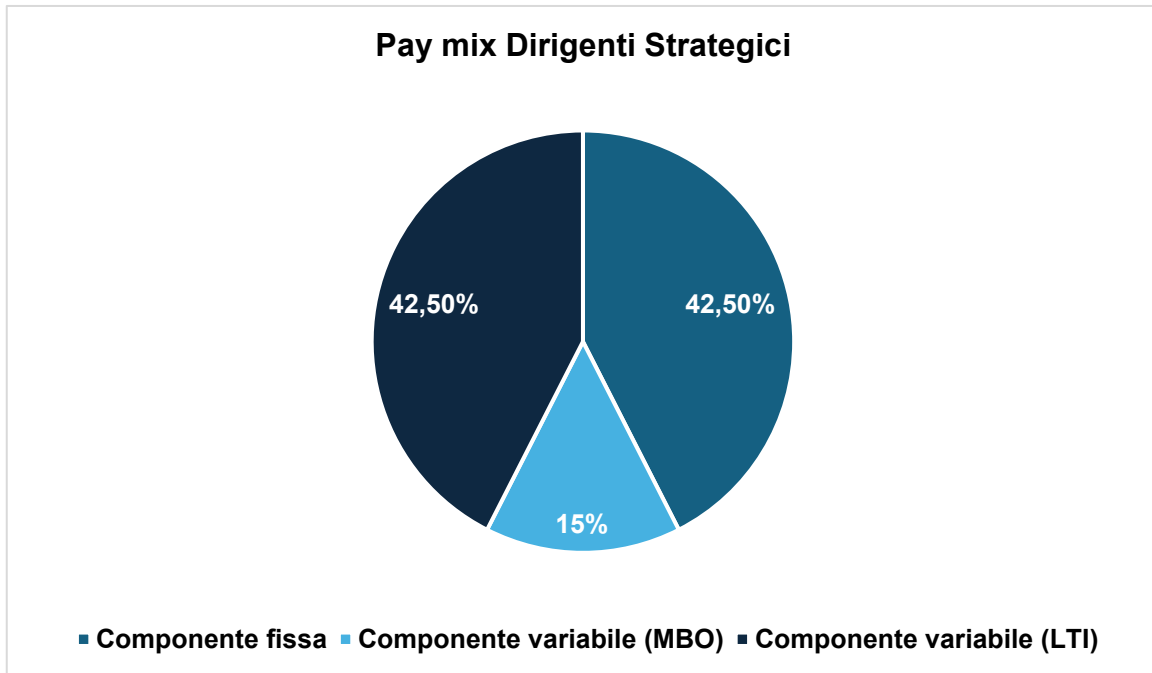
Nella definizione della Politica, illustrata nella Sezione I della Relazione, la Società si è ispirata alle *best practice* -con riferimento al mercato italiano- per quanto riguarda le politiche, gli strumenti e l'architettura generale dei sistemi di remunerazione di società quotate su Euronext Milan, 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 Esecutivi è così caratterizzato:



Il pacchetto retributivo dei Dirigenti Strategici è così caratterizzato:



8. 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*) degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici;
- l'assegnazione di strumenti finanziari a lungo termine agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici;
- la stipula di accordi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato o la risoluzione del rapporto con gli Amministratori Esecutivi 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 4 maggio 2023, l'Assemblea degli Azionisti ha stabilito in 7 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione:

- Oscar Marchetto, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato,
- Alessandro Zanchetta, Amministratore Delegato,
- Gian Carlo Corazza, Amministratore Delegato fino al 31 luglio 2025, poi Consigliere,
- Davide Callegari, Amministratore Delegato,
- Gianna Adami, Consigliere Indipendente e *Lead Independent Director*,
- Elena Nembrini, Consigliere Indipendente,
- Giuliana Borello, Consigliere Indipendente,

fissando in tre esercizi la durata in carica del nuovo Consiglio, pertanto fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

In data 13 giugno 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire tra i membri del Consiglio di Amministrazione il compenso annuo lordo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti della Società, come segue:

- A) quale componente remunerativa fissa in ragione della carica ricoperta:
- Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Oscar Marchetto;
 - Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato Alessandro Zanchetta;
 - Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato Gian Carlo Corazza;
 - Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato Davide Callegari;
 - Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Gianna Adami;
 - Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Elena Nembrini;
 - Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Giuliana Borello;
- B) quale componente remunerativa fissa in ragione della partecipazione ai Comitati endoconsiliari, Euro 4.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Presidente di ciascun Comitato ed Euro 2.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* a ciascun membro effettivo degli stessi, e pertanto:
- Euro 4.000, annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Gianna Adami quale Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine;
 - Euro 4.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Gianna Adami quale Presidente del Comitato Parti Correlate;
 - Euro 4.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Elena Nembrini quale Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;

- Euro 2.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Elena Nembrini quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine;
 - Euro 2.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Giuliana Borello quale membro del Comitato Remunerazioni e Nomine;
 - Euro 2.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Elena Nembrini quale membro del Comitato Parti Correlate;
 - Euro 2.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Giuliana Borello quale membro del Comitato Parti Correlate;
 - Euro 2.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Gianna Adami quale membro del Controllo, Rischi e Sostenibilità;
 - Euro 2.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Consigliere Indipendente Giuliana Borello quale membro del Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- C) quale componente remunerativa fissa in ragione delle deleghe assegnate dal Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione del 4 maggio 2023, rispettivamente:
- Euro 330.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Oscar Marchetto;
 - Euro 160.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato Alessandro Zanchetta;
 - Euro 80.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato Gian Carlo Corazza;
 - Euro 20.000,00 annui lordi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato Davide Callegari.

Inoltre, la Politica di Remunerazione 2025 prevedeva, quale componente remunerativa variabile di breve periodo per l'anno 2025, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi

- Euro 105.000,00 lordi al Presidente e Amministratore Delegato Oscar Marchetto;
- Euro 54.000,00 lordi all'Amministratore Delegato Alessandro Zanchetta;
- Euro 30.000,00 lordi all'Amministratore Delegato Gian Carlo Corazza;
- Euro 80.000,00 lordi all'Amministratore Delegato Davide Callegari, in qualità di Dirigente.

Il *payout* medio del Piano MBO 2025, in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, è del 94%.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, in data 19 marzo 2026, in coerenza con quanto deliberato in data 30 luglio 2025, nel cui contesto sono state riviste le deleghe attribuite all'amministratore Gian Carlo Corazza -che ha altresì cessato di ricoprire la carica di Amministratore Delegato- ha deliberato di non prevedere per lo stesso la partecipazione al sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO), fermo restando il mantenimento del compenso fisso previsto per la carica.

A fini di chiarezza, il trattamento retributivo erogato agli Amministratori Delegati Alessandro Zanchetta e Davide Callegari, in virtù dei rispettivi rapporti di lavoro dipendente, per l'esercizio 2025, è stato inoltre costituito da:

- una componente fissa;
- benefici non monetari.

Inoltre, ai sensi della Politica di Remunerazione 2025 gli Amministratori Esecutivi erano altresì beneficiari del Piano 2024-2026.

Per maggiori dettagli sui compensi di competenza dell'esercizio 2025, si rimanda alle tabelle di cui alla sezione "Dettagli dei compensi".

In data 4 maggio 2023, l'Assemblea ha nominato il Collegio Sindacale, che resterà in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, nelle persone di:

- Michele Furlanetto, Presidente del Collegio Sindacale,
- Annarita Fava, Sindaco Effettivo,
- Luciano Francini, Sindaco Effettivo,
- Lorenzo Boer, Sindaco Supplente,
- Barbara Marazzi, Sindaco Supplente.

L'Assemblea ha altresì deliberato di stabilire in Euro 30.000,00 il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 15.000,00 il compenso annuo lordo dei Sindaci Effettivi.

A fini di trasparenza, inoltre, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Delegati nonché il Presidente del Collegio Sindacale e un Sindaco hanno percepito anche un compenso fisso per le cariche ricoperte in altre società del Gruppo SOMEK diverse da SOMEK.

Per maggiori dettagli sui compensi di competenza dell'esercizio 2025, si rimanda alle tabelle di cui alla sezione "Dettagli dei compensi".

Direttori generali

Nel corso dell'esercizio 2025 la Società non ha nominato direttori generali.

Dirigenti Strategici

Nel corso dell'esercizio 2025 i Dirigenti Strategici sono stati:

- il *Chief People Officer*, fino al 18 novembre 2025.
- il *MESTIERI Business Director*.

Il trattamento retributivo dei Dirigenti Strategici per l'esercizio 2025 prevedeva:

- una componente fissa;
- una componente variabile di breve termine vincolata al raggiungimento di Obiettivi Finanziari e Non Finanziari;
- benefici non monetari;
- con riferimento ad un DRS, strumenti finanziari di cui al Piano 2021-2025⁶;
- strumenti finanziari di cui al Piano 2024-2026.

Il *payout* medio del Piano MBO 2025, in base al raggiungimento degli obiettivi di performance, è del 108%.

⁶ Si segnala che, a seguito della cessazione del rapporto con la Società nel corso dell'esercizio 2025, non è previsto il mantenimento di alcun diritto connesso a piani di incentivazione.

Per maggiori dettagli sui compensi di competenza dell'esercizio 2025, si rimanda alle tabelle di cui alla sezione "Dettagli dei compensi".

Indennità e/o altri benefici

Nel corso dell'esercizio 2025, è stato raggiunto un accordo tra Somec S.p.A. e un dirigente con responsabilità strategiche relativo alla cessazione dei rapporti di quest'ultimo con il Gruppo Somec. L'accordo non prevede l'attribuzione di indennità o altri benefici ulteriori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale applicabile, coerentemente con quanto previsto dalla Politica in materia di Remunerazione della Società.

Per maggiori informazioni, si rinvia alla Tabella 1.

Deroghe alla Politica

Nel corso dell'esercizio di riferimento non è stata applicata alcuna deroga rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2025 approvata in relazione a tale esercizio.

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

Nel corso dell'esercizio 2025 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 gli ultimi cinque esercizi, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale percepita per la carica nella Società nonché nelle società del Gruppo SOMEK di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente:

Nome e Cognome	Carica	2021	2022	2023	2024	2025
Oscar Marchetto	Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato	480.500	492.264	497.082	594.121	585.125
Alessandro Zanchetta	Amministratore Delegato	427.519	433.263	436.364	491.638	531.861
Gian Carlo Corazza	Amministratore Delegato	425.670	425.411	358.683	291.471	237.754
Davide Callegari	Amministratore Delegato	N.A.	N.A.	283.463	350.738	360.575
Gianna Adami	Consigliere Indipendente	20.000	20.000	26.630	30.000	30.000

Elena Nembrini	Consigliere Indipendente	N.A.	N.A.	18.486	28.000	28.000
Giuliana Borello	Consigliere Indipendente	N.A.	N.A.	17.238	26.000	26.000
Stefano Campoccia	Consigliere Indipendente	20.000	20.000	6.740	N.A.	N.A.
Michele Furlanetto	Presidente Collegio Sindacale	15.000	18.479	29.904	35.000	31.630
Luciano Francini	Sindaco Effettivo	26.500	26.500	29.801	36.500	36.500
Annarita Fava	Sindaco Effettivo	10.000	10.000	13.301	15.000	15.000

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

Indicatori economici	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
REVENUES	258.480	328.844	371.044	382.823	370.021
EBITDA	23.042	23.236	18.181	29.583	33.322

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

	2021	2022	2023	2024	2025
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno	37.218	38.233	38.823	40.721	41.144

INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEL 29 APRILE 2025 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti Strategici è stata 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 2025, chiamata ad esprimere un voto consultivo sulla

Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2025, relativa ai compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2024, ha infatti approvato quest'ultima con il 100% dei voti favorevoli degli Azionisti partecipanti alla predetta Assemblea (78,50% del capitale sociale). La Società, nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione 2026, ha tenuto conto delle positive risultanze del voto espresso in sede assembleare.

* * *

Le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2025, in conformità con la Politica sulla Remunerazione 2025.

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

DETTAGLI DEI COMPENSI



SECONDA PARTE – DETTAGLIO DEI COMPENSI

In allegato sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 dalla Società e da società controllate e collegate mediante l'utilizzo delle Tabelle 1, 3A e 3B dello schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti nonché le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche mediante lo schema 7-*ter* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

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	Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato SOMEK SPA ¹	01/01/2025	31/12/2025	483.545	0	101.580	0	0	0	585.125	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350.000	0	101.580	0	0	0	451.580	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				133.545	0	0	0	0	0	133.545	0	0
Alessandro Zanchetta	Amministratore Delegato SOMEK SPA ²	01/01/2025	31/12/2025	435.140	0	52.063	0	9.949	34.709	531.861	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000 ³	0	52.063	0	9.949 ⁴	34.709	496.721	0	0

¹ Presidente Consiglio Amministrazione FABBRICA WORKS SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione MESTIERI SPA da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato BLUESTEEL SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere BUDRI SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato GICO SPA da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere GINO CEOLIN SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato HYSEA SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato INOXTREND SRL da 01/01/2025 a 31/07/2025; Consigliere LAMP ARREDO SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato OXIN SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato PIZZA GROUP SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere SKILLMAX SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Manager / Chairman NAVALTECH LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025; Manager TSI LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025; Member of the Board FABBRICA LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025.

² Amministratore Delegato FABBRICA WORKS SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato GICO SPA da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato GINO CEOLIN SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato HYSEA SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato INOXTREND SRL da 01/01/2025 a 31/07/2025; Consigliere Delegato LAMP ARREDO SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato OXIN SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato PIZZA GROUP SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato MESTIERI SPA da 01/01/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Vice Presidente Consiglio Amministrazione e Consigliere Delegato BUDRI SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Chief Corporate Officer SOMEK SPA da 01/01/2025 a 31/12/2025; Manager / CFO NAVALTECH LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025; Member of the Board FABBRICA LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025; Director BLUESTEEL UK LTD da 30/06/2025 a 31/12/2025; Sole Director BLUESTEEL GROUP USA INC da 17/07/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato SKILLMAX SRL da 15/12/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato SOMEK SINTESI SRL da 30/09/2025 a 31/12/2025; Consigliere BLUESTEEL SRL da 08/05/2025 a 06/07/2025; Consigliere Delegato BLUESTEEL SRL da 07/07/2025 a 31/12/2025; Director MESTIERI UK LTD da 08/04/2025 a 31/12/2025.

³ Di cui 220.000 in virtù del rapporto dipendente.

⁴ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

(II) Compensi da controllate e collegate				35.140	0	0	0	0	0	35.140	0	0
Gian Carlo Corazza	Amministratore Delegato SOMEK SPA ⁵	01/01/2025	31/12/2025	234.774	0	0	0	2.980	0	237.754	0	100.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	0	0	0	2.980	0	102.980	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				134.774	0	0	0	0	0	134.774	0	100.000
Davide Callegari	Amministratore Delegato SOMEK SPA ⁶	01/01/2025	31/12/2025	279.403	0	70.736	0	10.436	0	360.575	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				270.000 ⁷	0	70.736 ⁸	0	10.436 ⁹	0	351.172	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				9.403	0	0	0	0	0	9.403	0	0
Gianna Adami	Consigliere Indipendente e <i>Lead Independent Director</i> SOMEK SPA	01/01/2025	31/12/2025	20.000	10.000	0	0	0	0	30.000	0	0
Elena Nembrini	Consigliere Indipendente SOMEK SPA	01/01/2025	31/12/2025	20.000	8.000	0	0	0	0	28.000	0	0
Giuliana Borello	Consigliere Indipendente SOMEK SPA	01/01/2025	31/12/2025	20.000	6.000	0	0	0	0	26.000	0	0
Michele Furlanetto	Presidente Collegio Sindacale SOMEK SPA ¹⁰	01/01/2025	31/12/2025	31.630	0	0	0	0	0	31.630	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	0	0	0	0	0	30.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				1.630	0	0	0	0	0	1.630	0	0
Luciano Francini	Sindaco Effettivo SOMEK SPA ¹¹	01/01/2025	31/12/2025	36.500	0	0	0	0	0	36.500	0	0

⁵ Amministratore Unico SOMEK SINTESI SRL da 01/01/2025 a 30/09/2025; Consigliere OXIN SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Manager / CEO NAVALTECH LLC da 01/01/2025 a 31/10/2025; Member of the Board FABBRICA LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025.

⁶ Executive Director SOMEK SHANGHAI CO. LTD da 01/01/2025 a 31/12/2025; Amministratore Delegato GICO SPA da 01/01/2025 a 25/11/2025; Consigliere Delegato GICO SPA da 26/11/2025 a 31/12/2025; Amministratore Delegato HYSEA SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Amministratore Delegato INOXTREND SRL da 01/01/2025 a 31/07/2025; Consigliere Delegato OXIN SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Amministratore Delegato PIZZA GROUP SRL da 01/01/2025 a 27/11/2025; Consigliere Delegato PIZZA GROUP SRL da 28/11/2025 a 31/12/2025; Consigliere Delegato TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Dirigente SOMEK SPA da 01/01/2025 a 31/12/2025; Manager PIZZA GROUP USA LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025; Director MESTIERI USA INC da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Consiglio Amministrazione SOMEK SINTESI SRL da 30/09/2025 a 31/12/2025; Consigliere FABBRICA WORKS SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Manager NAVALTECH LLC da 01/11/2025 a 31/12/2025; Manager TSI LLC da 01/01/2025 a 31/12/2025.

⁷ Di cui 230.000 in virtù del rapporto dipendente.

⁸ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

⁹ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

¹⁰ Sindaco OXIN SRL da 01/01/2025 a 29/04/2025.

¹¹ Presidente Collegio Sindacale MESTIERI SPA da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Collegio Sindacale OXIN SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025; Presidente Collegio Sindacale TOTAL SOLUTION INTERIORS SRL da 01/01/2025 a 31/12/2025.

(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	21.500	0	0	0	0	0	21.500	0	0

Annarita Fava	Sindaco Effettivo SOMEK SPA	01/01/2025	31/12/2025	15.000	0	0	0	0	0	15.000	0	0
---------------	--------------------------------	------------	------------	--------	---	---	---	---	---	--------	---	---

DRS		495.732	0	102.329	0	15.505	0	613.566	0	570.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		212.194	0	0	0	15.505	0	227.699	0	570.000
(II) Compensi da controllate e collegate		283.538	0	102.329	0	0	0	385.867	0	0
(III) Totale		495.732	0	102.329	0	15.505	0	613.566 ¹²	0	570.000

¹² Di cui 385.867 in virtù di rapporti di amministrazione.

Il tasso medio annuo di cambio utilizzato per la conversione dei compensi in dollari (\$) in compensi in euro (€) è 1,1300.

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						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio e non attribuiti	
			(2)	(2)	(3)	(4)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
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
Oscar Marchetto	Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato SOMECS SPA	Piano LTI 2024-2026	53.079 ¹	Performance Share	Approvazione bilancio 2026	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0
Alessandro Zanchetta	Amministratore Delegato SOMECS SPA	Piano LTI 2024-2026	27.298 ¹	Performance Share	Approvazione bilancio 2026	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0
Gian Carlo Corazza	Amministratore Delegato SOMECS SPA	Piano LTI 2024-2026	15.165 ¹	Performance Share	Approvazione bilancio 2026	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0

¹ Calcolato prendendo a riferimento la media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie di SOMECS rilevato su Euronext Milan nei 30 giorni antecedenti la data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di Piano (inclusa) ovvero il fair value alla data di assegnazione (colonna 5).

Davide Callegari	Amministratore Delegato SOMECS SPA	Piano LTI 2021-2025	0 ²	Performance Share	Approvazione bilancio 2025	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0 ²	0 ²	0 ²	0 ²
		Piano LTI 2024-2026	34.880 ¹	Performance Share	Approvazione bilancio 2026	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0
DRS		Piano LTI 2021-2025	0 ²	Performance Share	Approvazione bilancio 2025	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0 ²	0 ²	0 ²	0 ²
		Piano LTI 2024-2026	73.553 ¹	Performance Share	Approvazione bilancio 2026	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0

² Ai fini della determinazione del valore, si precisa che lo stesso è pari a zero, non essendosi verificata la Condizione Cancellato che vincolava l'apertura della porzione del Piano 2021-2025 prevista in Performance Shares.

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	
Oscar Marchetto		MBO 2025	101.580	0	N.A.	0	79.729	0	0
Alessandro Zanchetta		MBO 2025	52.063	0	N.A.	0	41.003	0	34.709
Gian Carlo Corazza		MBO 2025	0	0	N.A.	0	22.780	0	0
Davide Callegari		MBO 2025	70.736 ¹	0	N.A.	0	60.746	0	0
DRS		MBO 2025	102.329 ²	0	N.A.	0	104.786	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	224.379	0	N.A.	0	261.207	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2025	102.329	0	N.A.	0	47.837	0	0
(III) Totale		MBO 2025	326.708	0	N.A.	0	309.044	0	0

¹ La totalità in virtù del rapporto dipendente.

² La totalità in virtù del rapporto di amministrazione.

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

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2024)	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (2025)
Oscar Marchetto	Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato SOMEK SPA	SOMEK SPA	45.259	10.000	0	55.259 ¹
Alessandro Zanchetta	Amministratore Delegato SOMEK SPA	SOMEK SPA	8.000	0	0	8.000 ²
Gian Carlo Corazza	Amministratore Delegato SOMEK SPA	SOMEK SPA	10.000	0	0	10.000 ³
Callegari Davide	Amministratore Delegato SOMEK SPA	SOMEK SPA	17.004	2.287	0	19.291

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2024)	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (2025)

¹ Di cui n. 9.324 tramite Fondaco S.r.l., di cui è Amministratore e socio unico

² Tramite Ellecigi S.r.l., di cui è Amministratore e socio unico

³ Tramite Gicotech S.r.l., di cui è Amministratore e socio unico

2

SOMEK SPA

15.298

2.000⁴

0

17.298