



**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2020**

ai sensi dell'art123- ter del D.Lgs.24 febbraio 1998, n.58

**Emittente: Seri Industrial S.p.A.**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2021 e successivamente modificata in data 22 aprile 2021**

Documento messo a disposizione del pubblico il giorno 23 aprile 2021  
presso la sede sociale, sul sito [www.seri-industrial.it](http://www.seri-industrial.it), nonché sul sistema di stoccaggio [www.1info.it](http://www.1info.it)

## INDICE

<b>1 INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>	
1.1	Premessa generale	4
1.2	Riferimenti normativi	4
1.3	Finalità e contenuti	5
1.4	Predisposizione e struttura	5
<b>2 SEZIONE PRIMA</b>	<b>6</b>	
2.1	Governance e compliance	6
2.2	Finalità e principi generali della politica di remunerazione	10
2.3	Struttura e articolazione della remunerazione	11
2.4	Altre informazioni sulla politica di remunerazione	13
<b>3 SEZIONE SECONDA</b>	<b>17</b>	
3.1	Parte 1 - Tabelle	17
	Voci che compongono la remunerazione e dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento	
3.2	Parte 2 - Tabelle	19
a.	Tabelle dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche redatte ai sensi dell'allegato 3A Schema 7-bis del Regolamento Emittenti	
b.	Tabella delle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche nell'Emittente e nelle società da questa controllate redatta ai sensi dell'allegato 3A Schema 7-ter del Regolamento Emittenti	
<b>4 PROPOSTE DI DELIBERA</b>	<b>24</b>	

## GLOSSARIO

**Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. edizione luglio 2018.

**Cod. civ. / c.c.:** il codice civile.

**Comitato per il Controllo e Rischi:** indica il Comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità all'art. 7 del Codice di Autodisciplina.

**Comitato per le Nomine e la Remunerazione:** indica il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità agli articoli 5 e 6 del Codice di Autodisciplina.

**Comitato per le Operazioni con Parti Correlate o Comitato OPC:** indica il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità al Regolamento OPC.

**Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Emittente:** Seri Industrial S.p.A. - Emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

**Esercizio o Esercizio di riferimento:** l'esercizio sociale 2020 a cui si riferisce la Relazione.

**Gruppo:** Gruppo Seri Industrial.

**Procedura:** la procedura che disciplina le operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione di Seri Industrial S.p.A. in data 25 novembre 2010 ed aggiornata da ultimo in data 5 novembre 2019.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 in materia di emittenti e successive modifiche.

**Regolamento Mercati:** il Regolamento approvato con delibera Consob n. 20249 del 28 dicembre 2017, recante norme di attuazione in materia di Mercati.

**Regolamento Parti Correlate:** il Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, e successive modifiche ed integrazioni.

**Relazione:** la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 secondo l'Allegato 3A, Schema 7-bis previsto dall'art 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.

**Società:** l'Emittente Seri Industrial S.p.A.

**TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1. Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea della Società tenutasi in data 13 settembre 2019<sup>1</sup>, che ha stabilito la durata temporale del mandato per un triennio sino all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2021.

Il Consiglio di Amministrazione in carica ha istituito una serie di comitati, tra cui il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con competenza specifica nelle materie oggetto della presente relazione, nominandone, quale Presidente, il consigliere indipendente, Dott.ssa Annalisa Cuccaro. Come di seguito precisato, la remunerazione degli amministratori e del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata fissata, cumulativamente, direttamente dall'Assemblea, su proposta dell'azionista di controllo, e ripartita per i singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, con puntuale determinazione della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, nei limiti dell'importo cumulativamente fissato dall'Assemblea. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Amministratore delegato e consiglieri delegati), dei componenti dei diversi Comitati del Consiglio, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha inoltre espresso la sua proposta in ordine ai compensi complessivi degli amministratori delle società partecipate che ricoprono cariche anche nell'organo amministrativo dell'Emittente, tenuto conto dei quali - successivamente alla presa d'atto da parte del Consiglio di Amministrazione della Società - i consigli di amministrazione delle partecipate hanno determinato i compensi per le cariche particolari.

In ordine alle proposte di remunerazione per le cariche particolari dei suddetti amministratori, in quanto parti correlate, nei casi di importi superiori alla soglia di importo esiguo, ha esperito il proprio parere anche il Comitato OPC.

### 1.2. Riferimenti normativi

La presente relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF ed è stata predisposta secondo le linee guida espresse dall' art. 84-quater del Regolamento Emittenti e in conformità con l'Allegato 3A, schema 7-bis e Schema 7-ter in esso richiamati. Nel definire le politiche di remunerazione si è altresì tenuto conto dei principi espressi dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

---

<sup>1</sup> Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in carica, è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente, in data 13 settembre 2019, per un triennio ed è composto da sette componenti nelle persone di Roberto Maviglia - presidente, indipendente, Luciano Orsini - vice presidente e consigliere con delega, Vittorio Civitillo - amministratore delegato, Andrea Civitillo - consigliere con delega, Fabio Borsoi, consigliere con delega, Annalisa Cuccaro - indipendente, Manuela Morgante - indipendente.

### 1.3. Finalità e contenuti

La Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti fornisce un'informativa chiara e comprensibile, finalizzata ad accrescere la conoscenza e consapevolezza degli azionisti e, in generale, degli investitori e del mercato nonché della stessa Consob circa:

nella prima sezione:

- la politica generale della Società in materia di remunerazione degli amministratori con riferimento all'esercizio successivo e, fermo quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., dei componenti degli organi di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica di tale politica;

nella seconda sezione:

- un'informativa dettagliata e analitica circa i compensi e le voci che compongono la remunerazione degli amministratori con riferimento agli elementi di natura monetaria, fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella Società o in società controllate, nonché a ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto;
- un'informativa dettagliata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei sindaci.

La politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a medio - lungo termine della Società e del Gruppo e al successo sostenibile della Società, tenendo conto degli interessi degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti, e la presente Relazione illustra il modo in cui tale politica fornisce il sopracitato contributo.

### 1.4. Predisposizione e struttura

La presente Relazione, predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

La Relazione costituisce un elemento di informativa, unitamente alla relazione annuale sul sistema di *Corporate Governance* e sugli Assetti Proprietari, pubblicata con la relazione sulla gestione accompagnatoria al bilancio di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2020; essa viene posta a disposizione dei mercati entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, e comunque entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, sia presso la sede legale della Società sia sul sito internet aziendale [www.seri-industrial.it](http://www.seri-industrial.it), nella sezione "Governance - Remunerazione - 2020" e nella sezione "Investor - Assemblee - Assemblea Maggio 2021".

La Relazione, strutturata secondo le disposizioni del citato art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e in conformità con l'Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* in esso richiamati, come si è sopra indicato, si articola in due sezioni.

La **Sezione Prima** è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2020; la **Sezione Seconda** è sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

La società incaricata della revisione legale del bilancio è chiamata a verificare l'avvenuta predisposizione della Sezione Seconda della Relazione.

È stata infine predisposta una tabella ove sono indicate le partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai componenti l'organo amministrativo e quello di controllo, nonché dai dirigenti con responsabilità strategiche.

## 2. SEZIONE PRIMA

### Politica dell'Emittente in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e procedure utilizzate

La presente sezione intende illustrare le procedure e i principi adottati da Seri Industrial S.p.A. in materia di definizione della remunerazione riconosciuta ai componenti dell'organo amministrativo, ai dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., ai componenti dell'organo di controllo.

#### 2.1. Governance e compliance

***Indicazione degli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, con specifica dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.a)***

L'attuale politica di remunerazione vede coinvolti i seguenti organi e/o soggetti, nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e di statuto.

##### **L'Assemblea**

L'Assemblea delibera il compenso spettante agli amministratori ai sensi dell'art. 2364, comma primo, lettera 3, e dell'art. 2389, comma primo, del cod. civ.. La determinazione dei compensi viene definita nel rispetto dell'art. 20 dello statuto sociale che prevede quanto segue: *"L'Assemblea determina l'importo del compenso spettante a tutti gli amministratori. L'Assemblea può, inoltre, assegnare agli amministratori indennità o compensi di altra natura. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. L'Assemblea può, in ogni caso, determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche. Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio"*.

L'Assemblea delibera la remunerazione spettante al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2402 del cod. civ., che prevede quanto segue: *"la retribuzione annuale dei sindaci, se non è stabilita nello statuto, deve essere determinata dalla assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio"*.

##### **Il Voto vincolante sulla Sezione Prima della Relazione**

La Società sottopone al voto dei soci la politica di remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della politica, e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima. La Società attribuisce i compensi solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. Tale deliberazione dei soci è vincolante per la Società.

Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La Società dovrà sottoporre al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'art. 2364, secondo comma, del cod. civ..

##### **Il Voto non vincolante sulla Sezione Seconda della Relazione**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2389 del cod. civ. e dall'art. 114-bis del TUF, l'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2020 delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione Seconda della Relazione. Tale deliberazione non è vincolante.

L'Assemblea degli azionisti del 13 settembre 2019 ha deliberato di determinare in Euro 205.000,00 il compenso annuo lordo complessivamente dovuto agli amministratori, importo che matura in proporzione al periodo effettivo di durata in carica, demandando al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (ove istituito), la ripartizione dell'importo stabilito ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del cod. civ. tra gli amministratori. La medesima Assemblea ha deliberato di demandare al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale e del Comitato degli amministratori indipendenti e non correlati (il Comitato OPC), la remunerazione linda addizionale spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

## **Il Consiglio di Amministrazione**

Al Consiglio di Amministrazione è demandata:

- la ripartizione del compenso base complessivamente deliberato dall'Assemblea, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, qualora l'Assemblea stessa non vi abbia provveduto;
- la definizione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 2389, comma terzo, del cod. civ. e in conformità all'art. 20 dello statuto sociale, nonché - ove occorra - previo parere del Comitato OPC;
- la definizione del compenso degli amministratori nominati nei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, quali il Comitato esecutivo (ove istituito), il Comitato per il controllo e rischi, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Comitato per le operazioni con parti correlate nonché del *Lead Independent Director* (ove nominato);
- la stipulazione dei contratti di lavoro con il personale dirigente.

Le deliberazioni in materia di compensi, sono assunte - di prassi - con l'astensione di volta in volta dell'interessato.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 21 ottobre 2019, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale in ordine al compenso per il Presidente, ha deliberato di determinare la ripartizione del compenso lordo annuo pari a complessivi Euro 205.000,00, deliberato dall'Assemblea degli azionisti del 13 settembre 2019, come segue: al Presidente: un emolumento lordo annuo di Euro 85.000,00 e agli altri sei membri del Consiglio di Amministrazione: un emolumento lordo annuo di Euro 20.000,00 cadauno; la maturazione di detti compensi matura in proporzione al periodo di vigenza del mandato. Secondo quanto previsto dall'art. 20 dello Statuto sociale agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, acquisito il parere favorevole del Comitato per le operazioni con parti correlate e il parere del Collegio sindacale, il Consiglio di Amministrazione, in data 13 novembre 2019, ha deliberato di attribuire gli emolumenti addizionali ex art. 2389, terzo comma, del cod. civ., secondo quanto previsto dall'art. 20 dello statuto sociale, ultimo comma, come segue:

- all'Amministratore delegato, ing. Vittorio Civitillo, un emolumento annuo pari ad Euro 60.000,00 per le deleghe a lui conferite;
- al Consigliere delegato, Luciano Orsini, un emolumento annuo pari ad Euro 80.000,00 per le deleghe a lui conferite;
- al Consigliere delegato, sig. Andrea Civitillo, un emolumento annuo pari ad Euro 60.000,00 per le deleghe a lui conferite;
- al Consigliere delegato, dott. Fabio Borsoi, un emolumento annuo pari ad Euro 20.000,00 per le deleghe a lui conferite.

Nella medesima seduta il Consiglio di Amministrazione ha deliberato:

- di attribuire al Comitato per le Nomine e la Remunerazione un compenso lordo annuo pari a complessivi Euro 9.000,00, di cui Euro 5.000,00 al presidente dello stesso ed Euro 2.000,00 a ciascuno degli altri due componenti;
- di attribuire al Comitato per il controllo e rischi un compenso lordo annuo pari a complessivi Euro 29.000,00, di cui Euro 13.000,00 al presidente dello stesso ed Euro 8.000,00 a ciascuno degli altri due componenti;
- di attribuire al Comitato per le operazioni con parti correlate un compenso lordo annuo pari a complessivi Euro 22.000,00, di cui Euro 12.000,00 al presidente dello stesso ed Euro 5.000 a ciascuno degli altri due componenti.

Con riferimento alla carica di amministratore delegato, ricoperta dall'ing. Vittorio Civitillo, occorre precisare che il compenso annuo proposto dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, al termine della istruttoria, era stato di Euro 120.000,00. Nel corso della riunione del Consiglio di amministrazione del 13 novembre 2019, l'Amministratore Delegato ha rinunciato al 50% del compenso proposto e, conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il compenso annuo ad egli spettante nella misura di Euro 60.000,00.

## **Il Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è chiamato a esprimere il proprio parere, secondo quanto previsto dall'art. 2389, comma terzo, del cod. civ., relativamente alla remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche e ai componenti i comitati.

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

Secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina la Società ha istituito all'interno dell'organo amministrativo un Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il quale è chiamato a formulare la proposta al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente, del Vice Presidente, degli Amministratori Delegati, e più in generale per quelli che ricoprono particolari cariche a quelli esecutivi.

## **Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate**

Tenuto conto della Procedura adottata dall’Emitente in esecuzione del Regolamento Parti Correlate, che include tra le operazioni con parti correlate “ogni decisione relativa all’assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche”, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, composto da amministratori indipendenti e non correlati, ai sensi della Procedura da ultimo aggiornata il 5 novembre 2019, è chiamato a esprimere il proprio parere preventivo in merito alla deliberazione assunta da parte dell’organo amministrativo in materia di remunerazione degli *amministratori investiti di particolari cariche non rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea dei soci ai sensi dell’art. 2389, comma terzo, del cod. civ.*

### ***Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia, con descrizione della composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), delle competenze e delle modalità di funzionamento (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.b)***

Secondo quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la Società ha istituito all’interno dell’organo amministrativo un **Comitato per le Nomine e la Remunerazione**, costituito integralmente da tre amministratori non esecutivi e indipendenti<sup>2</sup>.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, a seguito del rinnovo dell’organo amministrativo, a partire dal 13 settembre 2019, risulta composto da Annalisa Cuccaro, Presidente, Roberto Maviglia - Consigliere Indipendente, Manuela Morgante - Consigliere Indipendente.

Il Comitato è un organo consultivo e propositivo che ha i seguenti compiti di natura istruttoria in materia di retribuzione:

- a) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure manageriali e professionali la cui presenza all’interno del consiglio sia ritenuta opportuna;
- b) assistere il Consiglio di Amministrazione nel processo di autovalutazione annuale del consiglio medesimo e dei suoi comitati ai sensi del Codice di Autodisciplina;
- c) tenendo conto degli esiti della predetta autovalutazione, assistere il Consiglio di Amministrazione nell’eventuale formulazione agli azionisti, prima della nomina del nuovo Consiglio, di orientamenti sulle figure manageriali e professionali la cui presenza in consiglio sia ritenuta opportuna;
- d) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione (i) agli orientamenti sul numero massimo di incarichi negli organi di amministrazione o controllo di altre società quotate in mercati regolamentati, società finanziarie, banarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell’incarico di amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all’interno del Consiglio nonché (ii) a eventuali fattispecie problematiche connesse all’applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli amministratori dall’art. 2390 del cod. civ., qualora l’Assemblea, per far fronte a esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe al predetto divieto di concorrenza;
- e) nel caso in cui sorga l’esigenza di ricercare, selezionare, individuare il presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero l’amministratore delegato della Società, presentare proposte (non vincolanti) e valutazioni al Consiglio di Amministrazione (avvalendosi anche dell’ausilio di consulenti esterni quali società di *head hunting*), affinché il Consiglio possa assumere le necessarie deliberazioni in merito;
- f) in caso di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti, proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore;
- g) supportare il Consiglio di Amministrazione mediante la necessaria attività istruttoria ai fini dell’eventuale predisposizione di un piano per la successione degli amministratori esecutivi;
- h) supportare il Consiglio di Amministrazione nel caso in cui quest’ultimo, compatibilmente con la normativa vigente e le disposizioni dello statuto, intenda presentare una lista per il rinnovo del consiglio medesimo;

---

<sup>2</sup> Si segnala che, essendo la Società soggetta a direzione e coordinamento da parte di SE.R.I. S.p.A., in conformità all’art. 16 del Regolamento Mercati, i comitati costituiti nell’ambito del Consiglio di Amministrazione sono stati integralmente composti da amministratori indipendenti e non esecutivi.

- i) formulare pareri all'amministratore delegato in merito alla nomina e la revoca dei dirigenti della Società che riportano direttamente all'amministratore delegato e degli amministratori delegati delle società controllate appartenenti al Gruppo;
- j) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- k) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- l) presentare proposte o esprimere 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 monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- m) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico ai sensi della normativa vigente;
- n) riferire all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il presidente del Comitato o altro componente da questi designato, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, per quanto concerne i compiti attribuiti al Comitato in materia di remunerazione;
- o) svolgere gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dal Codice di Autodisciplina o dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato, nello svolgimento delle proprie funzioni, può altresì avvalersi, a spese della Società, di consulenti esterni. Qualora il Comitato intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verifica preventivamente che tale consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Si evidenzia che, per effetto della delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2019 e della successiva modifica e integrazione della procedura per le operazioni con parti correlate intervenuta in data 5 novembre 2019, sono stati attribuiti al **Comitato per le Operazioni con Parti Correlate** i compiti in materia di remunerazione degli *amministratori investiti di particolari cariche non rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del cod. civ.*. In precedenza i predetti compiti erano stati assegnati al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Secondo quanto previsto dalla suddetta procedura, in relazione al tema della remunerazione, sono escluse dalla disciplina procedurale e quindi dal coinvolgimento del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate:

- a. *i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e le relative operazioni esecutive;*
- b. *le delibere assembleari di cui all'art. 2389, comma 1 del Cod. civ., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione;*
- c. *le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del cod. civ.;*
- d. *le deliberazioni assembleari di cui all'art. 2402 del cod. civ., relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale;*
- e. *le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche, diverse dalle delibere indicate nei punti a), b) e c) di cui sopra, nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:*
  1. *la Società abbia adottato una politica di remunerazione;*
  2. *nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un Comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti, individuato nel Comitato per la Remunerazione;*
  3. *sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione;*
  4. *la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.*

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire agli organi delegati, attraverso il controllo e il coordinamento delle diverse funzioni aziendali, l'implementazione delle decisioni assunte in materia di remunerazione i quali ne monitorano la corretta implementazione.

Gli uffici della Società supportano l'attività del Comitato per le Nomine e la Remunerazione svolgendo compiti di segreteria generale e fornisce gli elementi necessari all'istruttoria dei temi affrontati.

### ***Compensi e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società nell'ambito della determinazione della politica delle remunerazioni (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.c)***

Nella determinazione della politica delle remunerazioni si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato a ciascuno dei destinatari della politica di remunerazione basato sul contenuto delle deleghe, sul relativo impegno e sulle responsabilità connesse mira, tra l'altro, anche a costruire le remunerazioni accordate ai componenti gli organi sociali in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

### ***Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.d)***

La Società non si è avvalsa di esperti indipendenti nella definizione della propria politica per la remunerazione.

## **2.2. Finalità e principi generali della politica di remunerazione**

### ***Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, indicazione dei principi che ne sono alla base e degli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.e)***

La politica in materia di remunerazione rappresenta per la Società uno strumento strategico finalizzato ad attrarre, trattenere e motivare amministratori e dirigenti dotati di adeguate qualità professionali. Pertanto, la politica di remunerazione ha l'obiettivo ultimo di contribuire alla attuazione della strategia aziendale, al perseguitamento degli interessi della Società e del Gruppo a medio-lungo termine e al successo sostenibile della Società, tenendo conto degli interessi degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti.

La politica in materia di remunerazione sino all'esercizio 2020 è stata basata esclusivamente su componenti fisse e nella sua concreta definizione sono stati di norma considerati:

- gli elementi essenziali della struttura dei compensi relativa all'esercizio precedente;
- la situazione economica aziendale in corso e l'andamento macro-economico generale;
- l'andamento dei trend delle remunerazioni con riferimento alle aziende di dimensioni similari che operano sul mercato domestico;
- il contenuto delle deleghe, il relativo impegno e le connesse responsabilità.

La politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021 prevederà che il Consiglio di Amministrazione, nel confermare i criteri alla base delle politiche pregresse, vada a valutare l'introduzione anche di meccanismi di retribuzione basata su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dirigenti con responsabilità strategiche, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori di società controllate.

I meccanismi oggetto delle suddette valutazioni saranno volti a conformare, per quanto possibile, considerando la natura e le dimensioni della Società nel settore in cui essa opera, le politiche societarie a quanto previsto dal nuovo Codice di Corporate Governance, che ritiene che i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari possano incentivare l'allineamento degli interessi degli amministratori e del *top management* con quelli degli azionisti in un orizzonte di lungo termine.

Anche con il supporto offerto dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in sede di definizione del modello che verrà adottato e dei destinatari che verranno prescelti secondo valutazioni di opportunità aziendale, il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere che il piano di remunerazione basato su azioni o altri strumenti finanziari stabilisca un periodo complessivo di maturazione dei diritti e un periodo di mantenimento delle azioni che verranno assegnate.

Detti meccanismi consentiranno di introdurre un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguata e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche della struttura, della dimensione, dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera.

## **Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla sezione prima della Relazione dell'esercizio precedente (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.e)**

L'Assemblea dell'Emittente, costituitasi il 27 maggio 2020, esaminata la "Sezione Prima" della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del TUF, predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, assunto il parere, per quanto di competenza, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, contenente l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, attuata nel corso del 2019 e proposta per il successivo esercizio 2020, nonché sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica ha deliberato, ai sensi dei comma 3-bis e 3-ter dell'art. 123-ter del TUF e per ogni altro effetto di legge, di approvare i contenuti della Sezione Prima della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, senza formulare alcuna indicazione. La deliberazione è stata assunta con il voto favorevole del 100% del capitale votante. La società nel corso dell'Esercizio 2020 ha aderito pienamente alle politiche come approvate dall'Assemblea.

### **2.3. Struttura e articolazione della remunerazione**

#### ***Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.f)***

Come precisato nei precedenti paragrafi, la remunerazione complessiva annua degli amministratori, prevista ai sensi del 1° comma dell'art. 2389 cod. civ., è stata fissata direttamente dall'Assemblea, su proposta dell'azionista di controllo, mentre, è stata riservata al Consiglio di Amministrazione la ripartizione del compenso totale tra i Consiglieri e il Presidente, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentiti i pareri del Comitato OPC e del Collegio Sindacale. Anche l'ulteriore componente retributiva per gli amministratori investiti di particolari cariche (Amministratore delegato e Consiglieri delegati) e per i componenti dei diversi Comitati è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentiti i pareri del Comitato OPC e del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, proposta per l'esercizio 2020, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica è stata approvata, ai sensi dei comma 3-bis e 3-ter dell'art. 123-ter del TUF e per ogni altro effetto di legge, nel corso dell'Assemblea costituitasi il 27 maggio 2020 nella quale sono stati approvati i contenuti della Sezione Prima della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

La politica di remunerazione in essere nel 2020 ha previsto esclusivamente compensi stabiliti in misura fissa. Conseguentemente, non sono state attribuite componenti variabili, né di breve né di medio-lungo periodo, e non è stato necessario definire obiettivi di *performance*. D'altra parte, la circostanza che gli amministratori esecutivi percepiscano compensi fissi, non legati ai risultati economici della Società, non contrasta, in via prevalente, con le finalità della politica della remunerazione, in quanto l'amministratore delegato Vittorio Civitillo e il consigliere delegato Andrea Civitillo, che sono entrambi amministratori esecutivi anche nelle principali partecipate dell'Emittente, indirettamente sono soci di controllo dell'Emittente stessa, e quindi sono di fatto già fortemente interessati al buon andamento della Società e al perseguitamento degli interessi a lungo termine della medesima.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sia nella ripartizione del compenso totale dell'organo amministrativo fissato dall'Assemblea sia nella proposta di attribuzione del compenso agli amministratori investiti di particolari cariche nonché agli amministratori che partecipano ai comitati, ha operato in modo tale che la remunerazione finale di ciascun amministratore fosse commisurata alle deleghe e ai poteri conferiti nonché al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto, e che, infine, tale remunerazione fosse in linea con le remunerazioni spettanti per cariche analoghe in aziende di dimensioni similari quotate sul mercato MTA di Borsa Italiana.

La struttura organizzativa dell'Emittente non presenta una figura di Direttore Generale.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche, la remunerazione prevista per l'anno 2020 è stata costituita solo da componenti fisse ed è stata definita, nel rispetto delle statuzioni del contratto collettivo di riferimento, in misura adeguata alla professionalità allo scopo di assicurare la competitività del pacchetto economico.

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 13 settembre 2019, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2019-2021), e quindi sino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e la remunerazione prevista dall'art 2389, comma 1, del cod. civ. che si applica - salvo diversa deliberazione assembleare - per tutto il periodo di validità del mandato. La remunerazione degli Amministratori e del

Presidente del Consiglio di Amministrazione fissata, cumulativamente, direttamente dall'Assemblea, su proposta dell'azionista di controllo, è stata quindi ripartita per i singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, con puntuale determinazione della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, nei limiti dell'importo cumulativamente fissato dall'Assemblea.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Amministratore delegato e Consiglieri delegati), dei componenti dei diversi Comitati del Consiglio, viene viceversa determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale e tenuto conto di quanto indicato al precedente paragrafo 2.2. Nei casi di importi superiori alla soglia di importo esiguo, è chiamato ad esprimere il proprio parere il Comitato OPC.

E' intenzione del Consiglio di Amministrazione definire e - per quanto di specifica competenza - proporre all'Assemblea degli azionisti nel corso dell'esercizio 2021 - ovvero al più tardi in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 - un piano di remunerazione con criteri che contemplino una parte fissa e una parte basata su l'assegnazione di strumenti finanziari, con contestuale specificazione delle politiche sul punto. Ciò - come si è sopra precisato - per realizzare un allineamento più evidente degli interessi degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei dipendenti, dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti o dei collaboratori di società controllate con il perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

#### ***Descrizione delle politica della remunerazione in capo alle controllate (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.f)***

Nell'ambito della politica di remunerazione prevista per l'esercizio 2021, con riferimento agli organi di amministrazione delle società controllate, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è chiamato a esprimere la sua proposta in ordine a eventuali attribuzioni, conferme/modifiche dei compensi complessivi degli amministratori delle società partecipate che ricoprono cariche anche nell'organo amministrativo dell'Emittente. I compensi in questione devono essere commisurati alle deleghe, ai poteri conferiti nonché al contenuto delle responsabilità dell'incarico ricoperto. Infine, la remunerazione complessivamente percepita da ciascun amministratore all'interno del Gruppo si verifica che sia in linea con le remunerazioni spettanti per cariche analoghe in aziende di dimensioni similari quotate.

Sulla base di tale parere - successivamente alla presa d'atto da parte del Consiglio di Amministrazione della Società - i consigli di amministrazione delle partecipate determinano i compensi per le cariche particolari. In ordine alle proposte di remunerazione per le particolari cariche dei suddetti amministratori, in quanto parti correlate, nei casi di importi superiori alla soglia di importo esiguo, è chiamato ad esprimere il proprio parere il Comitato OPC.

Per gli altri componenti gli organi amministrativi delle controllate che non ricoprono ruoli esecutivi anche nell'Emittente, il compenso viene determinato dall'assemblea dei soci di ciascuna controllata o dal consiglio di amministrazione della stessa, per quanto riguarda i compensi da riconoscere per le particolari cariche. Il compenso per gli organi di controllo delle controllate è stabilito dall'assemblea.

Nella riunione del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente del 10 marzo 2020 sono stati esaminati i compensi annuali da riconoscere ai consiglieri dell'Emittente per le cariche da questi ricoperte nelle partecipate<sup>3</sup>, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e con i pareri positivi del Comitato OPC e del Collegio Sindacale.

---

<sup>3</sup> Nel marzo 2014, l'Assemblea dei soci di Fib Srl, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione che rimane in carica sino a revoca o dimissioni, ha deliberato di riconoscere ai consiglieri Vittorio Civitillo e Andrea Civitillo un compenso lordo annuo, comprensivo di rimborsi spese forfettarie, di Euro 72 migliaia cadauno. A seguito della proposta del Comitato e previo parere del Comitato OPC, il Cda di FIB ha deliberato, nel marzo 2020, di riconoscere per le particolari cariche, agli Amministratori Delegati Vittorio Civitillo e Andrea Civitillo, un ulteriore compenso lordo annuo, pari a Euro 38 migliaia, sicché il compenso complessivo ammonta a Euro 110 migliaia lordi annui cadauno. Detti compensi sono stati confermati dal CdA in data 21 luglio 2020.

Nel maggio 2015, il CdA di FL Srl (poi fusa per incorporazione in FIB con efficacia dal 1 aprile 2020) aveva deliberato di riconoscere per la particolare carica, all'Amministratore Delegato Luciano Orsini, un compenso annuo lordo annuo di Euro 15 migliaia.

Nel gennaio 2019, l'Assemblea di Seri Plast Srl (già Industrie Composizione Stampati Srl), all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione che rimane in carica sino a revoca o dimissioni, e il primo Cda all'atto del suo insediamento, hanno deliberato di riconoscere per le particolari cariche agli Amministratori Delegati Vittorio Civitillo e Andrea Civitillo, un compenso lordo annuo pari a Euro 80 migliaia ciascuno, oltre al rimborso forfettario di spese di Euro 12 migliaia cadauno.

Nel marzo 2020, il CdA di Repiombo Srl ha deliberato di riconoscere per la particolare carica, all'Amministratore Delegato Andrea Civitillo, attualmente in carica sino a revoca o dimissioni, un compenso lordo annuo, comprensivo di rimborsi spese forfettarie, di Euro 50,4 migliaia.

Nel marzo 2020, il CdA di FS Srl ha deliberato di riconoscere per la particolare carica, all'Amministratore Delegato Luciano Orsini, attualmente in carica sino a revoca o dimissioni, un compenso annuo lordo annuo di Euro 12 migliaia.

Come sopra indicato, qualora il Consiglio di Amministrazione sottoponga all'Assemblea ordinaria degli azionisti piani di compensi basati su strumenti finanziari, questi potranno riguardare anche i componenti del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti o i collaboratori di società controllate.

## 2.4. Altre informazioni sulla politica di remunerazione

### ***Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.g)***

La politica sulla remunerazione per l'esercizio 2021 non prevede l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari.

### ***Con riferimento alle componenti variabili descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.h)***

La politica sulla remunerazione per l'esercizio 2021 non prevede componenti monetarie variabili.

L'introduzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari prevederà il raggiungimento di obiettivi di performance finanziari, nonché di obiettivi di performance non finanziari basati su criteri che tengano conto della responsabilità sociale d'impresa. Gli obiettivi di performance finanziari saranno valutati in relazione al raggiungimento di risultati economici di breve periodo e di medio lungo termine, dando prevalenza a quest'ultimo aspetto.

### ***Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.i)***

Gli obiettivi di performance finanziari si baseranno sui risultati economici dell'Emittente. In particolare, gli obiettivi di performance finanziari di medio lungo termine saranno valutati in base a risultati medi di periodo pluriannuali.

Gli obiettivi di performance non finanziari potranno, tra l'altro, tener conto del mantenimento dei livelli occupazionali e delle quote di ricavi rivenienti dalle attività svolte nel settore dell'economia circolare.

### ***Contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.j)***

Le finalità ultime della introduzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari sono quelle di contribuire a allineare la politica delle remunerazioni alla strategia aziendale, con l'obiettivo di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della società.

### ***Informazioni su termini di maturazione dei diritti, su eventuali sistemi di pagamento differito e sui meccanismi di correzione ex post della componente variabile (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.k)***

I piani di compensi basati su strumenti finanziari dovranno prevedere (i) termini di maturazione di diritti (cd. *vesting period*), (ii) eventuali sistemi di pagamento differito della remunerazione, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, (iii) meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back").

### ***Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.l)***

I piani di compensi basati su strumenti finanziari prevederanno clausole volte ad assicurare il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione per un certo periodo.

**Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.m)**

Non sono previsti trattamenti particolari in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro che disciplinano:

- (i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto;
- (ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali distinguendo, tra componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza.
- (iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società;
- (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione da erogare per cassa;
- (v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Nell'ambito del piano di compensi basati su strumenti finanziari si terrà conto degli effetti della cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito di detti piani.

**Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.n)**

In capo all'organo amministrativo non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche.

In capo ai dirigenti con responsabilità strategiche oltre alle coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche obbligatorie, previste dai contratti collettivi di riferimento, è prevista una copertura tramite una cassa di assistenza.

**Informazioni sulla politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.) (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.o)**

Per quanto attiene alla politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.) si rinvia a quanto descritto al precedente punto 2.1 (*Indicazione degli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, con specifica dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*).

**Indicazioni sul fatto che la politica retributiva sia stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento; in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.p)**

Nella definizione della politica retributiva l'Emittente non ha preso a riferimento politiche retributive di altre società, mentre nel dare attuazione alla politica adottata, ai fini della determinazione in concreto della remunerazione ha tenuto conto dei compensi previsti da aziende di dimensioni similari operanti sul mercato domestico.

**Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 1.q)**

In via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, possono essere previste dal Consiglio di Amministrazione deroghe alla politica descritta precedentemente. Resta in ogni caso ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla procedura per le operazioni con parti correlate, nei casi di importi superiori alla soglia di importo esiguo.

In particolare, può derogarsi ai parametri previsti al paragrafo 2.2 in relazione:

- o agli elementi essenziali della politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente e
- o all'andamento dei trend delle remunerazioni con riferimento alle aziende di dimensioni similari che operano sul mercato domestico.

Si precisa che per “circostanze eccezionali” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità della Società di stare sul mercato.

Costituiscono a titolo di esempio eventi eccezionali la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato e/o assumere un dirigente con responsabilità strategiche e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove l’attuale politica approvata potrebbe limitare la possibilità di attrarre manager con professionalità più adeguate a gestire l’impresa; variazioni sensibili del perimetro di attività del Gruppo nel corso del periodo di validità della politica, quali: la cessione di un’impresa/ramo d’azienda sulla cui attività erano basati elementi della politica di remunerazione; l’acquisizione di imprese/rami d’azienda e/o nuovi business significativi non ricompresi nella politica; operazioni di fusione e/o di scissione che comportino modifiche significative ai business del Gruppo; modifiche all’organizzazione della Società e/o di una società controllata avente rilevanza strategica.

***Indicazioni dei criteri di determinazione del compenso assegnato agli organi di controllo. Eventuali proposte da parte dell’organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all’Assemblea in ordine al compenso da riconoscere all’organo di controllo (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 2)***

La remunerazione per i componenti del Collegio Sindacale viene stabilita dall’Assemblea su proposta dell’azionista di maggioranza conformemente all’ art. 2402 del cod. civ., tenuto conto delle indicazioni eventualmente formulate dal Collegio Sindacale uscente alla Società in ordine al tempo, alle risorse richieste e alle attività espletate. Il compenso del Collegio Sindacale in carica è stato fissato dall’Assemblea del 13 settembre 2019, maggiorato del 50% per il Presidente rispetto a quello degli altri componenti effettivi. La remunerazione, che è stata rivista in aumento in occasione dell’ultimo rinnovo, è da ritenere commisurata all’impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Con riguardo alle proposte di remunerazione relative al Collegio Sindacale per l’intera durata del mandato (la scadenza dell’incarico dell’attuale organo di controllo è prevista con l’Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2020), il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto preferibile, in considerazione del ruolo di controllo dell’organo, non formulare specifiche proposte al riguardo e demandare all’Assemblea ogni valutazione sul tema.

In particolare, in data 13 settembre 2019, l’Assemblea degli azionisti ha deliberato favorevolmente in ordine alla proposta di rideterminazione del compenso da riconoscere al Collegio Sindacale, in considerazione del maggior impegno prevedibile per l’espletamento del relativo mandato, considerata l’articolazione del Gruppo e la complessità delle tematiche a essa connesse; ciò in applicazione del criterio applicativo 8.C.4 del Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana, a cui la Società aderisce, e ai sensi del principio di cui alla Norma Q.1.6 delle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale delle Società Quotate adottate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Il Consiglio di Amministrazione della Società, aderendo alla più recente dottrina che interpreta l’art. 2402 del cod. civ. - nel senso che la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale non possa essere rivista al ribasso nel corso del mandato, ma possa laddove muti il contesto di riferimento e siano, pertanto, ampliate le attività dell’organo di controllo essere incrementata - ha ritenuto che la rideterminazione in aumento sia consentita in presenza di oggettive e sopravvenute ragioni inerenti l’impegno e la responsabilità dell’organo di controllo, in quanto il principio di onerosità della retribuzione del Collegio Sindacale è posto a presidio dell’indipendenza dell’organo di controllo stesso. Nel caso di specie l’Assemblea ha votato favorevolmente alla proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione, ritenendo che sussistessero ragioni di carattere oggettivo, sopravvenute rispetto alla nomina, tali da incidere sulle funzioni e responsabilità dell’organo di controllo.

La rideterminazione in aumento del compenso è avvenuta per consentire al Collegio Sindacale di operare in condizioni economiche coerenti con le accresciute funzioni, a presidio, in primo luogo, a tutela della Società, degli azionisti, tra cui quelli di minoranza, e, più in generale, del mercato.

Si rappresenta che l’Assemblea costituitasi il 31 luglio 2019, ha provveduto preliminarmente a integrare il Collegio Sindacale, ai sensi di quanto disposto dall’art. 2401 del cod. civ., mediante la nomina di due componenti effettivi e uno supplente. Ai componenti è stato riconosciuto inizialmente il medesimo compenso annuo lordo deliberato, in precedenza, dall’Assemblea del 18 dicembre 2018 nel corso della quale era stato rinnovato l’organo di controllo, per il triennio 2018-2020. In specifico l’Assemblea aveva previsto di riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo complessivo pari a Euro 75.000,00, di cui Euro 35.000,00 al Presidente e Euro 20.000,00 a ciascun sindaco effettivo. L’Assemblea costituitasi il 13 settembre 2019, secondo quanto sopra esposto, ha, quindi, rideterminato il compenso spettante ai sindaci in complessivi Euro 140.000,00 lordi annui, di cui Euro 60.000,00, da riconoscere al Presidente, ed Euro 40.000,00, da riconoscere a ciascuno degli altri due componenti.

*Le società quotate destinatarie di normative di settore in materia di remunerazione possono fornire le informazioni indicate nella prima sezione anche utilizzando le modalità di rappresentazione eventualmente richieste da tali normative (Schema 7-bis, Sezione 1, punto 3)*

Non sono applicabili ulteriori normative di settore in materia di remunerazione, fatta eccezione per quanto previsto dal Codice di Autodisciplina per le società quotate in materia di remunerazione.

### 3. SEZIONE SECONDA

#### 3.1. Parte 1 – Tabelle

##### a. Voci che compongono la remunerazione e dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento

Di seguito viene fornita una sintetica rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, dandosi evidenza alla coerenza con la politica in materia di remunerazione (*Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1.1*).

Non sono presenti piani di compensi basati su componenti variabili o su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori di società controllate come previsti dall'art 114-bis del TUF.

Ruolo Aziendale	Numero soggetti	Remunerazione monetaria fissa	Remunerazione non monetaria	Remunerazione monetaria variabile di breve periodo	Remunerazione variabile di lungo periodo	Stock option o altri piani di incentivazione basati su strumenti
Amministratori investiti di particolari cariche (Amministratore delegato e Consiglieri delegati)	4	100%	No	Non prevista	Non prevista	Non prevista
Amministratori non esecutivi	3	100%	No	Non prevista	Non prevista	Non prevista
Dirigenti con responsabilità strategiche	0					

Non sono previste indennità e/o altri benefici o trattamenti particolari in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche si applica il contratto collettivo di riferimento (*Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1.2*).

Non si sono verificate circostanze eccezionali che hanno richiesto di derogare alla politica delle remunerazioni (*Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1.3*).

Non risultano applicabili meccanismi che richiedono l'applicazione di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back") in quanto non sono presenti componenti variabili o assegnazione di strumenti finanziari (*Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1.4*).

*Informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi, tra la variazioni annuale (i) del compenso di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente, (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente (Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1.5).*

Le informazioni relative ai risultati della Società e del Gruppo per i periodi antecedenti il 2018 non sono significative in quanto la struttura della Società e del Gruppo si è modificata in maniera significativa a seguito di una operazione di conferimento di partecipazione avvenuta a metà dell'esercizio 2017, ad esito della quale il Gruppo ha iniziato ad operare nell'attuale settore di attività. I risultati antecedenti all'esercizio 2017 non sono confrontabili con quelli attuali e quelli relativi all'esercizio 2017 sono riferite al solo secondo semestre di detto esercizio in quanto dal punto di vista economico l'operazione di conferimento ha avuto efficacia a partire dal mese di luglio. Per quanto attiene alla struttura organizzativa presente nella Società la stessa si è venuta a comporre nell'attuale configurazione solo a partire dall'esercizio 2019.

Si specifica inoltre che l'informativa di confronto appare poco significativa anche per:

- (i) i componenti del Collegio Sindacale in quanto la remunerazione viene determinata dall'Assemblea all'atto della nomina ed è stata determinata in misura fissa per tutto il periodo di validità del mandato;
- (ii) i componenti indipendenti il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in quanto la remunerazione è stata deliberata, a seguito della loro nomina, in misura fissa.

(Euro/000)	Società	Esercizio 2017	Var. %	Esercizio 2018	Var. %	Esercizio 2019	Var. %	Esercizio 2020	Var. %
<b>Risultati Consolidati</b>									
Margine operativo lordo		6.995	2504%	17.809	155%	19.393	9%	3.103	84%
Risultato netto di Gruppo		(802)	90%	5.327	764%	1.539	-71%	(4.079)	365%
<b>Risultati della Società</b>									
Margine operativo lordo		(4.480)	-44%	(1.155)	74%	(1.089)	6%	(1.515)	-39%
Risultato netto		(4.835)	53%	3.859	180%	4.419	15%	2.242	49%
<b>Costo retribuzioni Emittente</b>		423	-17%	294	-30	2.074	605%	2.390	15%
<b>Costo compensi amm.tori Emittente</b>		455	-5%	268	-41%	414	54%	444	7%
<b>Compensi lordi Consiglio di Amministrazione</b>									
Luciano Orsini	Emittente	125	na	120	-4%	100	-17%	100	0%
	Controllate	38	na	35	-8%	45	+29%	13	-71%
Vittorio Civitillo	Emittente	0	na	11 <sup>(1)</sup>	na	80	na	80	0%
	Controllate	125 <sup>(1)</sup>		204		187	-8%	194	25%
Andrea Civitillo	Emittente	0	na	11 <sup>(1)</sup>	na	80	na	80	0%
	Controllate			210		187	-11%	233	25
Manuela Morgante	Emittente	3 <sup>(1)</sup>	na	34	na	40	18%	40	0%
Fabio Borsoi	Emittente				11 <sup>(1)</sup>	na	40	0%	
Annalisa Cuccaro	Emittente				11 <sup>(1)</sup>	na	38	0%	
Roberto Maviglia	Emittente				32 <sup>(1)</sup>	na	107	0%	
<b>Compensi lordi Collegio Sindacale</b>									
Matteo Caratozzolo	Emittente				22 <sup>(1)</sup>	na	60	na	
	Controllate				0		39	na	
Alessandra Rosaria Antonucci	Emittente				26	na	40	53%	
	Controllate				49	na	22	-55%	
Daniele Cauzillo	Emittente				14 <sup>(1)</sup>	na	40	na	
	Controllate				0	Na	19	Na	
<b>Remunerazione linda media dei dipendenti dell'Emittente</b>		<b>na</b>	<b>67</b>	<b>na</b>	<b>36</b>	<b>na</b>	<b>36</b>	<b>0%</b>	

(1) I compensi sono commisurati alla data di assunzione della carica.

**Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla sezione seconda della Relazione dell'esercizio precedente (Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1. 6)**

L'Assemblea dell'Emittente, costituitasi il 27 maggio 2020, esaminata la "Sezione Seconda" della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del TUF, predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, assunto il parere, per quanto di competenza, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, contenente l'illustrazione dei compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nel corso dell'esercizio 2019 ha deliberato, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del TUF e per ogni altro effetto di legge, in senso favorevole sui contenuti della Sezione Seconda della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, senza fornire ulteriori indicazioni. La deliberazione è stata assunta con il voto favorevole del 100% del capitale votante.

## Parte 2 – Tabelle

### a. Tabelle dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche redatte ai sensi dell'allegato 3A Schema 7-bis del Regolamento Emittenti

Nelle tabelle di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e ai dirigenti con responsabilità strategiche, nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate secondo lo schema previsto nella tabella 1 dell'Allegato 3A, Schema 7-bis al Regolamento Emittenti. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Non essendo presenti piani di incentivazione basati su *stock options* o su altri strumenti finanziari diversi da *stock options* o piani di incentivazione monetari non sono state predisposte le tabelle 2, 3A e 3B previste dall'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti. Periodo di riferimento: 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020.

Tabella dei compensi degli organi di amministrazione														
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8		
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro		
Roberto Maviglia	Presidente	1-gen-20	31-dic-21	Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del Comitato per il Controllo e Rischi, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate				Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro		
		31-dic-20												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	22.000						107.000			
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale Compensi				85.000	22.000						107.000			
Luciano Orsini (1)	Vice Pres. te delegato	1-gen-20	31-dic-21					Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro		
		31-dic-20												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000							100.000			
(II) Compensi da controllate e collegate				12.750							12.750			
(III) Totale Compensi				112.750							112.750			
Vittorio Civitillo (2)	Amm.re delegato	1-gen-20	31-dic-21					Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro		
		31-dic-20												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000							80.000			
(II) Compensi da controllate e collegate				194.414							194.414			
(III) Totale Compensi				274.414							274.414			
Andrea Civitillo (3)	Cons.re delegato	1-gen-20	31-dic-21					Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro		
		31-dic-20												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000							80.000			
(II) Compensi da controllate e collegate				233.022							233.022			
(III) Totale Compensi				313.022							313.002			
Fabio Borsoi	Cons. re delegato	1-gen-20	31-dic-21					Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro		
		31-dic-20												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000							40.000			
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale Compensi				40.000							40.000			

Annalisa Cuccaro	Cons. re indip.te	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-21	Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del Comitato per il Controllo e Rischi, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.000	18.000					38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale Compensi		20.000	18.000					38.000		

  

Manuela Morgante (4)	Cons.re indip.te	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-21	Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del Comitato per il Controllo e Rischi, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.000	20.000					40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale Compensi		20.000	20.000					40.000		

(1) Luciano Orsini: i compensi nelle società partecipate e collegate si riferiscono alle cariche ricoperte in FL S.r.l. sino dal 1 gennaio 2020 al 31 marzo 2020 per Euro 15.000 su base annua (Euro 3.750) e in FS S.r.l. sino dal 1 gennaio 2020 al 31 marzo 2020 per Euro 12.000 su base annua (Euro 9.000)

(2) Vittorio Civitillo: i compensi nelle società partecipate e collegate si riferiscono alle cariche ricoperte in FIB S.r.l. dal 1 gennaio 2020 al 31 marzo 2020 per Euro 72.000 su base annua e Euro 110.000 su base annua dal 1 aprile 2020 al 31 dicembre 2020 (Euro 100.512) , in Seri Plast S.r.l. dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 per complessivi Euro 92.000, in Seri Plant Division S.r.l. (Ora FIB S.r.l.) dal 1 gennaio 2020 al 31 gennaio 2020 per complessivi Euro 22.830 su base annua (Euro 1.902).

(3) Andrea Civitillo: i compensi nelle società partecipate e collegate si riferiscono alle cariche ricoperte in FIB S.r.l. dal 1 gennaio 2020 al 31 marzo 2020 per complessivi Euro 72.000 su base annua e Euro 110.000 su base annua dal 1 aprile 2020 al 31 dicembre 2020 (Euro 100.512), in Seri Plast S.r.l. dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 per complessivi Euro 92.000, in Repiombo S.r.l dal 12 marzo 2020 al 31 gennaio 2020 per complessivi Euro 50.400 su base annua (Euro 40.510).

Tabella di dettaglio: Compensi fissi nella Società e Compensi per la partecipazione ai comitati									
(A)	(B)	(1)	(1a)	(1b)	(2)	(2a)	(2b)	(2c)	(3)
Nome e cognome	Carica	Totale Compensi fissi	Ripartizione Compenso deliberato da Assemblea	Compenso attribuito dal C.d.A. per particolari cariche	Totale Compensi per la partecipazione a Comitati	Comitato per il controllo e rischi	Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Comitato per le operazioni con parti correlate	Lead Independent Director
Roberto Maviglia	Presidente Consigliere Indipendente	85.000	85.000		22.000	8.000	2.000	12.000	
Luciano Orsini	Vice presidente e consigliere esecutivo con delega	100.000	20.000	80.000	-				
Vittorio Civitillo	Amm. Re Delegato	80.000	20.000	60.000	-				
Andrea Civitillo	Consigliere esecutivo con delega	80.000	20.000	60.000	-				
Fabio Borsoi	Consigliere indipendente	40.000	20.000	20.000					
Annalisa Cuccaro	Consigliere indipendente	20.000	20.000		18.000	8.000	5.000	5.000	
Manuela Morgante	Consigliere indipendente	20.000	20.000		16.507	13.000	2.000	5.000	

Sulla base della definizione di “Dirigenti con Responsabilità Strategiche”, ossia di 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, prevista nella “Procedura per le Operazioni con Parti Correlate” approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 novembre 2010, e da ultimo aggiornata in data 5 novembre 2019, non vi sono nella Società, oltre agli amministratori esecutivi, altri soggetti, inquadrati come dirigenti, che esercitano funzioni strategiche.

Tabella dei compensi degli organi di controllo in carica												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo in 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
Matteo Caratozzolo (1)	Presidente del Collegio	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				38.825						38.825		
(III) Totale Compensi				98.825						98.825		
Daniele Cauzillo (2)	Sindaco effettivo	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				19.408						19.408		
(III) Totale Compensi				59.408						59.408		
Alessandra Rosaria Antonucci (3)	Sindaco effettivo	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				22.305						22.305		
(III) Totale Compensi				62.305						62.305		
Lucio Cercone (4)	Sindaco supplente	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale Compensi												
Anna Maria Melenchi (5)	Sindaco supplente	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale Compensi												

(1) Matteo Caratozzolo, Presidente del Collegio Sindacale, è stato nominato sindaco nell'Emittente il 31 luglio 2019 a seguito delle dimissioni di un sindaco effettivo.

Matteo Caratozzolo ricopre la carica di Presidente del Collegio Sindacale (i) in Seri Plast S.r.l., a partire dal 13 gennaio 2020 (per il triennio 2020-2022) con un compenso annuo pari a Euro 20.000, e (ii) in Fib S.r.l., a partire dal 9 gennaio 2020 (per il triennio 2020-2022), con un compenso annuo di Euro 20.000.

(2) Daniele Cauzillo, sindaco effettivo, è stato nominato sindaco nell'Emittente il 31 luglio 2019 a seguito delle dimissioni di un sindaco effettivo.

Daniele Cauzillo ricopre la carica di sindaco effettivo (i) in Seri Plast S.r.l. a partire dal 13 gennaio 2020 (per il triennio 2020-2022) con un compenso annuo pari a Euro 10.000, e (ii) in Fib S.r.l. dal 9 gennaio 2020 (per il triennio 2020-2022) con un compenso annuo pari a Euro 10.000.

(3) Alessandra Rosaria Antonucci, sindaco effettivo nell'Emittente, ricopre la carica di sindaco effettivo (i) in Seri Plast S.r.l. dal 13 gennaio 2020 (per il triennio 2020-2022) con un compenso annuo pari a Euro 10.000, in precedenza ricopriva la carica di sindaco unico nella medesima società, (ii) in FIB S.r.l. dal 9 gennaio 2020 (per il triennio 2020-2022) con un compenso annuo pari a Euro 10.000, in precedenza ricopriva la carica di sindaco unico nella medesima società. Alessandra Rosaria Antonucci ha ricoperto la carica di sindaco unico (iii) in Repiombo S.r.l. sino al 24 febbraio 2020, con un compenso su base annua pari a Euro 10.000 (iv) in Seri Plant Division S.r.l., sino al 31 gennaio 2020, in quanto la stessa è stata fusa per incorporazione in FIB Srl con efficacia civilistica dal 1 febbraio 2020, con un compenso su base annua pari a Euro 10.000.

(4) Lucio Cercone è stato nominato sindaco supplente nell'Emittente il 31 luglio 2019 a seguito delle dimissioni di un sindaco supplente.

(5) Anna Maria Melenchi, già sindaco supplente nell'Emittente, è subentrata alla carica di sindaco effettivo il 6 febbraio 2019 a seguito delle dimissioni di un sindaco effettivo. A seguito dell'integrazione dell'organo di controllo dell'Emittente in data 31 luglio 2019 la stessa ha riassunto la carica di sindaco supplente.

## Legenda

Nella colonna (1) i **“Compensi fissi”** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Nella colonna (2) i **“Compensi per la partecipazione a comitati”** sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione **“Bonus e altri incentivi”**, sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

Con riguardo alla colonna (3), sezione **“Partecipazione agli utili”**, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4) **“Benefici non monetari”** è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna (5) **“Altri compensi”** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (diformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna (7) **“Fair value dei compensi equity”** è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali<sup>1</sup>.

Nella colonna (8) **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L’importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

**b. Tabella delle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche nell'Emittente e nelle società da questa controllate redatta ai sensi dell'allegato 3A Schema 7-ter del Regolamento Emittenti**

Di seguito viene fornita un'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite, secondo lo schema previsto nella tabella 1 dell'Allegato 3A, Schema 7-ter al Regolamento Emittenti.

Periodo di riferimento: 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	N° azioni possedute alla fine dell'es. precedente	N° azioni acquistate	N° azioni vendute (**)	N° azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Vittorio Civitillo	Amministratore delegato					
		Industrial S.p.A. (*)	31.014.474		1.407.752	29.606.722
Andrea Civitillo	Amministratore con deleghe					

(\*) Industrial S.p.A. è proprietaria a fine 2020 il 62,60% del capitale sociale della Società. Industrial S.p.A. è partecipata al 100% da SE.R.I. S.p.A., società partecipata dai fratelli Vittorio Civitillo e Andrea Civitillo, in misura, rispettivamente, pari al 50,41% e al 49,21%.

Si fa inoltre menzione che il consigliere con delega Fabio Borsoi ricopre incarichi presso *Neuberger Berman AIFM Sarl* soggetto che gestisce il fondo di investimento “*Atlante Private Equity*” titolare a fine 2020 di n. 7.933.925 azioni della Seri Industrial S.p.A. corrispondenti al 19,46% del capitale sociale della Società.

Società	N° azioni possedute alla fine dell'es. precedente	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Neuberger Berman AIFM Sarl	9.205.104		1.271.179	7.933.925

#### 4. PROPOSTA DI DELIBERA

Di seguito si riporta la proposta di delibera che verrà sottoposta all'Assemblea in ordine al seguente punto all'ordine del giorno:

##### 2. Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/98:

- 2.1 approvazione della Sezione Prima - Politica di remunerazione;
- 2.2 voto non vincolante sulla Sezione Seconda - Compensi corrisposti.

Si ricorda ai Signori Azionisti che, con le modifiche legislative recentemente introdotte, l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto:

- sulla "Sezione Prima" della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, che illustra le politiche della Vostra Società in materia di remunerazione attuate nel corso del 2020 e proposte per il successivo esercizio 2021, secondo quanto dettagliato nella relazione stessa, per i componenti del Consiglio di Amministrazione (inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche), i dirigenti con responsabilità strategiche e i componenti del Collegio Sindacale, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La deliberazione è vincolante;
- sulla "Sezione Seconda" della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, che, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e, in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche, indica i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate. La deliberazione non è vincolante.

Tale Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Vostra Società aderisce.

Se si condividono i contenuti in essa indicati,

- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/98 e successive modificazioni, e conformemente alle indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto dalla Consob nel Regolamento Emissenti e da ultimo modificato con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020,

Vi proponiamo, con due separate votazioni, di esprimere voto favorevole sulla "Sezione Prima" e sulla "Sezione Seconda" della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti adottando,

in relazione al punto 2.1 all'ordine del giorno, la seguente deliberazione:

*"L'Assemblea della società Seri Industrial S.p.A., esaminata la "Sezione Prima" della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, predisposta dal Consiglio di Amministrazione della società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, assunto il parere, per quanto di competenza, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, contenente l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, attuata nel corso del 2020 e proposta per il successivo esercizio 2021, nonché sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica*

##### **DELIBERA**

*- ai sensi dei comma 3-bis e 3-ter dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e per ogni altro effetto di legge, di approvare i contenuti della Sezione Prima della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti".*

e, in relazione al punto 2.2 all'ordine del giorno, la seguente deliberazione:

*"L'Assemblea della società Seri Industrial, esaminata la "Sezione Seconda" della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, predisposta dal Consiglio di Amministrazione della società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, assunto il parere, per*

*quanto di competenza, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, contenente l'illustrazione dei compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nel corso dell'esercizio 2020*

**DELIBERA**

*- ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e per ogni altro effetto di legge, in senso favorevole sui contenuti della Sezione Seconda della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.”*

San Potito Sannitico, 22 aprile 2021

Seri Industrial S.p.A.  
Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
(Avv.to Roberto Maviglia)

