



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021

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





RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

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

Emissore: Seri Industrial S.p.A.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2022

Documento messo a disposizione del pubblico il giorno 15 aprile 2022
presso la sede sociale, sul sito www.seri-industrial.it, nonché sul sistema di stoccaggio www.linfo.it



INDICE

1. INTRODUZIONE	7
1.1 Premessa generale	7
1.2 Riferimenti normativi	8
1.3 Finalità contenuti	8
1.4 Predisposizione e struttura	
2. SEZIONE PRIMA	11
2.1 Governance e compliance	11
2.2 Finalità e principi generali della politica di remunerazione	18
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione	23
2.4 Altre informazioni sulla politica di remunerazione	27
3. SEZIONE SECONDA	39
3.1 Parte 1 - Tabelle	39
3.2 Voci che compongono la remunerazione e dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.	
3.3 Parte 2 - Tabelle	43
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.	
4. PROPOSTA DI DELIBERA	52

GLOSSARIO

Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A. edizione 2020.

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

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

Comitato Nomine e Remunerazion: 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 2021 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 28 giugno 2021.

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 2019¹, 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 Nomine e Remunerazioni, 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 Nomine e Remunerazioni, 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 Nomine Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale. 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

¹ 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.

politiche di remunerazione si è altresì tenuto conto dei principi espressi dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

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.

politiche di remunerazione si è altresì tenuto conto dei principi espressi dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

1.4 PREDISPOSIZIONE E STRUTTURA

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

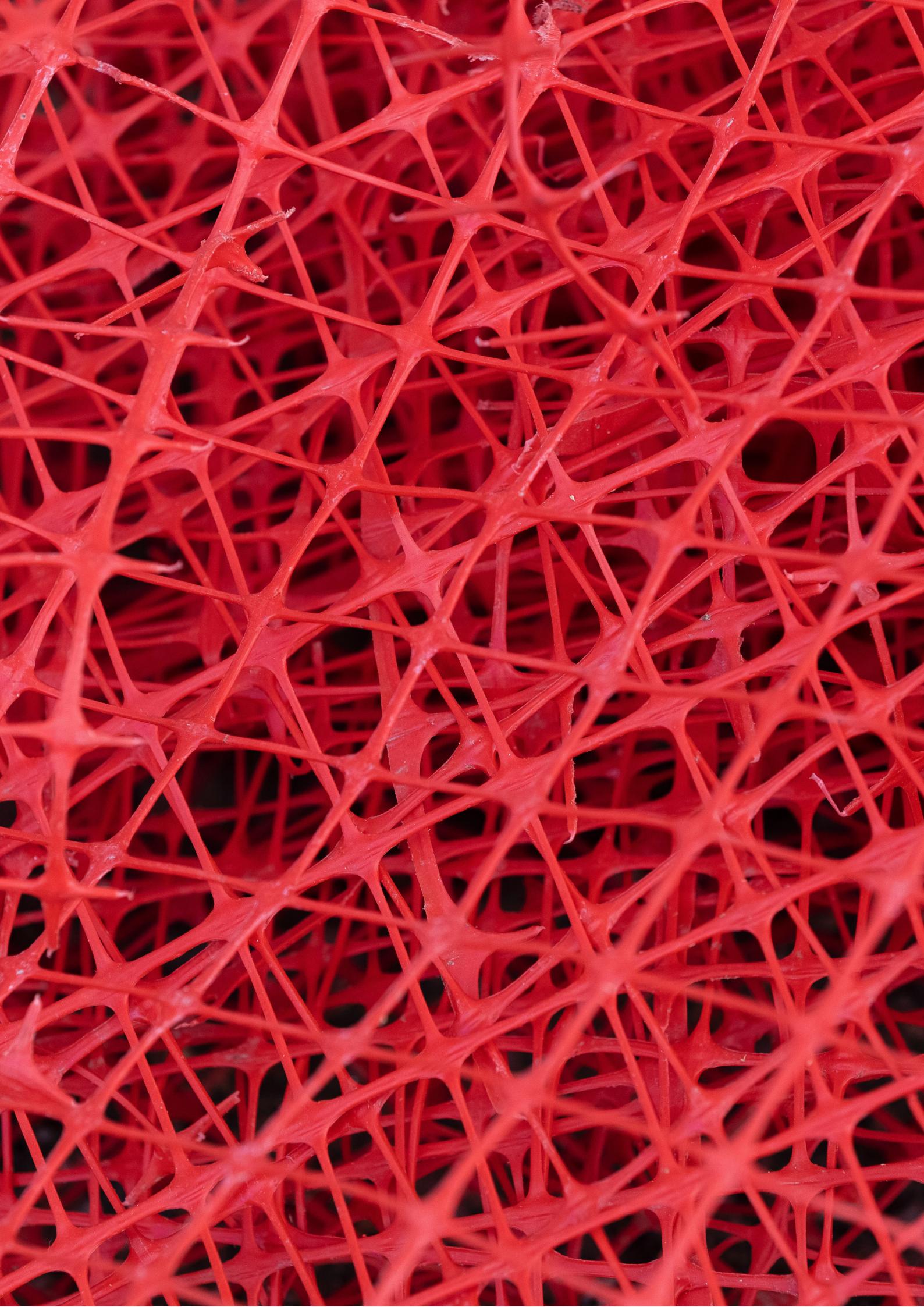
Relazione costituisce un elemento di informativa, unitamente alla relazione annuale sul sistema di Corporate Governance e sugli Assetti Proprietari, pubblicata con la relazione sulla gestione accompagnatoria al bilancio di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2021; essa viene posta a disposizione dei mercati entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, sia presso la sede legale della Società sia sul sito internet aziendale www.serindustrial.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 Emissori 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 2021; 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.

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 di riferimento 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 annuale 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 Nomine e Remunerazioni (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 lorda 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 Nomine Remunerazioni, qualora l'Assemblea stessa non vi abbia provveduto;
- la definizione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni 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 controllo e rischi, il Comitato Nomine Remunerazioni 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 Nomine e Remunerazioni, 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 validità 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 Nomine e Remunerazioni, 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 Nomine e Remunerazioni 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 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 Nomine e Remunerazioni, 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 Nomine e Remunerazioni

Secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina la Società ha istituito all'interno dell'organo amministrativo un Comitato Nomine e Remunerazioni, quale comitato unificato, che 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 di quelli che ricoprono particolari cariche e quelli esecutivi.

Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Tenuto conto della Procedura adottata dall'Emittente 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 Nomine e Remunerazioni 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 Nomine e Remunerazioni, costituito integralmente da tre amministratori non esecutivi e indipendenti. Il Comitato Nomine e Remunerazioni, a seguito del rinnovo dell'organo amministrativo, a partire dal 13 settembre 2019, risulta composto da Annalisa Cuccaro, Presidente e Consigliere Indipendente, 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) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione in merito all'elaborazione di una politica per la remunerazione degli amministratori e degli alti dirigenti;
- b) 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;
- c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e degli alti dirigenti;
- e) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico ai

sensi della normativa vigente, per quanto concerne la politica effettivamente applicata e gli obiettivi di performance effettivamente raggiunti;

- f) assistere con il Consiglio di Amministrazione, per le materie afferenti alla remunerazione degli amministratori, alla redazione della relazione annuale sul sistema di Corporate Governance e sugli assetti proprietari, redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF;
- g) svolgere gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dal Codice di Corporate Governance o dal Consiglio di Amministrazione;
- h) 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.

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

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

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 delle successive modifiche e integrazioni della procedura per le operazioni con parti correlate, 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..

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 approvata dall'Assemblea;

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. la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

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 Nomine Remunerazioni 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 perseguitate 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

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

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 di riferimento 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 2022 prevede che il Consiglio di

Amministrazione, nel confermare i criteri alla base delle politiche pregresse, vada a sottoporre all'Assemblea una proposta in ordine all'introduzione di meccanismi di retribuzione basata sulla assegnazione di strumenti finanziari a favore degli amministratori esecutivi, dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori, fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni, della Società e delle sue società controllate che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, nell'ottica del perseguitamento degli obiettivi strategici del Gruppo (i **"Beneficiari"**).

I meccanismi oggetto delle suddette valutazioni sono 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 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.

L'integrazione alla politica sulla remunerazione riguarda istituti

non contemplati nella politica di remunerazione approvata nel corso del 2021, ovvero accordi di partecipazione a un piano di stock option rivolto sia a soggetti che già hanno in essere un rapporto con la Società e/o all'interno di società del Gruppo e che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, sia a soggetti che potranno iniziare a collaborare con la Società o le sue controllate nel corso dei cicli di attribuzione degli strumenti finanziari.

Anche con il supporto offerto dal Comitato per Nomine e Remunerazioni in sede di definizione del modello da adottare e dei destinatari, il Consiglio di Amministrazione ha previsto di sottoporre all'Assemblea prevista per il mese di maggio 2022 l'introduzione di un piano di stock option (**il "Piano di Stock Option 2022"**) che prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei Beneficiari che verranno individuati, opzioni (le "Opzioni") che attribuiscono il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria per ogni n. 1(una) Opzione esercitata.

Il prezzo di esercizio delle azioni sarà determinato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni

della Società sul Euronext Milan nei trenta giorni di borsa aperta precedenti la data di attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari.

La Società metterà a disposizione del beneficiario le azioni ordinarie al medesimo spettanti a seguito dell'esercizio delle Opzioni nei termini e con le modalità che saranno stabilite nel regolamento del Piano di Stock Option 2022 (**Il "Regolamento del Piano di Stock Option 2022"**) che verrà introdotto dal Consiglio di Amministrazione una volta che il Piano di Stock Option 2022 sia stato approvato dall'Assemblea. E' previsto che il Piano contenga un periodo di maturazione dei diritti (vesting period) un periodo nel quale i diritti possano essere esercitati (exercise period) e un periodo di mantenimento delle azioni che verranno assegnate (*lock-up period*).

Il numero di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario sarà definito valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di nuovo valore, considerando, tra l'altro, i seguenti elementi: (i) il peso organizzativo del ruolo;(ii) la criticità di retention; (iii) il talento e le potenzialità.] Il Piano di Stock Option 2022 avrà durata fino al 30 Giugno 2031 e prevederà 2 cicli

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

di attribuzione, un vesting period di 5 anni per le Opzioni attribuite ai Beneficiari. Il piano sarà accompagnato da meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili *"claw-back"*). Ciascun ciclo di attribuzione di Opzioni è composto (i) di un periodo di maturazione delle Opzioni (Vesting Period) di 5 (cinque) anni, (ii) di un ulteriore periodo di due (due) anni intercorrente tra la data di inizio esercizio e la data di fine esercizio durante il quale il Beneficiario può esercitare le Opzioni (Periodo di Esercizio), nonché (iii) del periodo nel corso del quale il Beneficiario che sia Amministratore Esecutivo e/o Dirigente che riveste ruoli strategicamente rilevanti ha l'obbligo di detenere una parte delle Azioni sottoscritte in esito all'esercizio delle Opzioni.

Il meccanismo proposto consente pertanto 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.

La proposta di modifica alla politica di

remunerazione rispetto al passato ha lo scopo di conformare la Società rispetto alle costanti esigenze di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del business del Gruppo;
- allineare gli interessi degli amministratori e quelli del management con quelli degli Azionisti in un orizzonte di medio e lungo termine.

La modifica alla politica di remunerazione che si propone di attuare per il 2022 è, pertanto, ispirata ai seguenti principi:

- a) che la componente fissa e quella basata sulla attribuzione di strumenti finanziari sia adeguatamente bilanciata in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi del Gruppo, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) che siano previsti limiti massimi per l'assegnazione di opzioni che danno diritto a sottoscrivere azioni a un prezzo di esercizio predeterminato;
- c) che la componente fissa sia

sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti che rivestano ruoli strategicamente rilevanti nel caso in cui l'attribuzione di strumenti finanziari non si realizzi a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- d) che la componente fissa per gli amministratori non esecutivi sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari;
- e) che gli obiettivi di performance specifici cui è collegata l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari di opzioni (che attribuiscono il diritto di sottoscrivere un certo numero di azioni ordinarie sulla base delle opzioni esercitate), come meglio precisato più avanti, siano predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, prevedendo anche parametri di misurazione delle performance legati al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali;
- f) che la componente basata sulla

partecipazione al Piano di Stock Option 2022 sia legata a criteri di lungo termine. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio; g) che non siano previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo nella carica.

Nel sottoporre all'Assemblea degli Azionisti la proposta di introduzione del Piano di *Stock Option 2022*, la stessa terrà conto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance che prevede che:

- a) le opzioni prima e parte delle azioni successivamente e ogni altro diritto assegnato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche di acquistare azioni attraverso l'esercizio di opzioni loro assegnate, abbiano un periodo medio di *vesting e lock-up* pari ad almeno cinque anni;
- b) il vesting di cui al punto a) sia soggetto ad obiettivi di performance predeterminati e misurabili;
- c) gli amministratori mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui al punto a).

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

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 14 maggio 2021, 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 Nomine e Remunerazioni, 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 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 99,216% del capitale votante e con il voto contrario dello 0,784%. La società nel corso dell'Esercizio 2021 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 Nomine e Remunerazioni, 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 Nomine Remunerazioni, 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 2021, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica è stata approvata, ai sensi del 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 14 maggio 2021 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 2021 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 Nomine e Remunerazioni, 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 Euronext Milan di Borsa Italiana. La struttura

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

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 maggioranza, è stata quindi ripartita per i singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, 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 Nomine Remunerazioni, 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.

Come in precedenza descritto è intenzione del Consiglio di Amministrazione - per quanto di specifica competenza - proporre all'Assemblea degli Azionisti nel corso del mese di maggio 2022 l'introduzione di un piano di remunerazione con criteri che contemplino una parte fissa e una parte basata sulla partecipazione a un piano di stock option, 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, dei dipendenti, dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro

² Nel marzo 2014, l'Assemblea dei soci di Fib Srl (ora SpA), all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, 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. A seguito della trasformazione della FIB da Srl a SpA il mandato del consiglio di amministrazione attualmente in carica terminerà al 31 dicembre 2023. Nel gennaio 2019, l'Assemblea di Seri Plast Srl (ora SpA) (già Industrie Composizione Stampati Srl), all'atto della nomina del Consiglio di

subordinato, ovvero dei componenti del Consigli di Amministrazione, dei dirigenti, dei dipendenti, 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.

Grazie alla introduzione del Piano di Stock Option 2022 i Beneficiari che verranno individuati saranno destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato, prevedendo adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (vesting period).

Detti meccanismi saranno definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuite a ciascun beneficiario. I pacchetti retributivi potranno essere soggetti a revisione periodica sulla base delle performance complessive aziendali del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato.

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 2022, con riferimento agli organi di amministrazione delle società controllate, il Comitato Nomine e Remunerazioni 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

Amministrazione 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. A seguito della trasformazione della FIB da Srl a SpA il mandato del consiglio di amministrazione attualmente in carica terminerà al 31 dicembre 2023. 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.

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 partecipate², su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con i pareri positivi del Comitato OPC e del Collegio Sindacale.

Come sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione nel sottoporre all'Assemblea ordinaria degli azionisti il Piano di Stock Option 2022, ha previsto che lo stesso possa riguardare anche i componenti del consiglio di amministrazione, i dirigenti, i dipendenti o i collaboratori delle 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 2022 non prevede l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari fatta eccezione per benefici non monetari quali l'uso promiscuo dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

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 2022 non prevede componenti monetarie variabili.

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

In specifico il Piano di Stock Option 2022, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nel mese di maggio 2022, prevederà che ciascun Beneficiario possa esercitare le opzioni attribuite a condizione che siano raggiunti specifici obiettivi di performance così definiti: (i) Obiettivo di performance TSR, e (ii) Obiettivo di performance ESG.

Ciascun Beneficiario potrà esercitare le Opzioni Attribuite a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di performance di seguito indicati. Per ciascun ciclo di attribuzione sono stati definiti criteri diversi per determinare gli Obiettivi di performance da assegnare ai Beneficiari. Come in precedenza indicato il Piano di Stock Option 2022 prevede n. 2 cicli di attribuzione di Opzioni da effettuarsi alla Data di Attribuzione, ossia entro il 30 giugno 2022 e il 30 giugno 2024.

Ciascun Ciclo di Attribuzione di Opzioni è composto (i) di un periodo di maturazione delle Opzioni (Vesting Period) di 5 (cinque) anni, (ii) di un ulteriore periodo intercorrente tra la Data di Inizio Esercizio e la Data di Fine Esercizio durante il quale il Beneficiario può esercitare le Opzioni (Periodo di Esercizio), nonché (iii) del periodo nel corso del quale il Beneficiario che sia Amministratore Esecutivo e/o Dirigente che riveste ruoli

strategicamente rilevanti ha l'obbligo di detenere una parte delle Azioni sottoscritte in esito all'esercizio delle Opzioni.

Per il **primo Ciclo di Attribuzione** i Beneficiari potranno esercitare le Opzioni Attribuite a condizione che siano raggiunti Obiettivi di performance di medio lungo termine determinati:

- per l'80% in base al raggiungimento dell'**Obiettivo di performance TSR quinquennale**, come di seguito definito;
- per il 20%, tenendo conto della responsabilità sociale della Società, sulla base del raggiungimento dell'**Obiettivo di performance ESG quinquennale**, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione prima dell'invio della Lettera di Attribuzione ai Beneficiari.

Per il **secondo Ciclo di Attribuzione** i Beneficiari potranno esercitare le Opzioni Attribuite a condizione che siano raggiunti Obiettivi di performance per:

- per il 60% in base al raggiungimento dell'**Obiettivo di performance TSR quinquennale**, come di seguito definito;
- per il 20% in base al raggiungimento dell'**Obiettivo di performance TSR annuale**, come di seguito definito;

• per il 20%, tenendo conto della responsabilità sociale della Società, sulla base del raggiungimento dell'**Obiettivo di performance ESG annuale**, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione prima dell'invio della Lettera di Attribuzione ai Beneficiari. Di seguito si illustrato come vengono determinati singoli Obiettivi di performance.

Obiettivo di performance TSR

L'Obiettivo di performance TSR quinquennale è dato dalla media semplice dei Total Shareholder Return Relativo (TSR) medio annuali, definiti come media ponderata 65%/35% dei seguenti rapporti:

1. TSR al Tempo (t) di Seri Industrial / TSR al Tempo (t) del Panel di Riferimento
2. TSR al Tempo (t) di Seri Industrial / (l'indice FTSE Star Italia al Tempo (t) / l'indice FTSE Star Italia al Tempo (t-1))

L'Obiettivo di performance TSR annuale è dato dal Total Shareholder Return Relativo (TSR) medio, definito come media ponderata 65%/35% dei seguenti rapporti:

3. TSR al Tempo (t) di Seri Industrial / TSR al Tempo (t) del Panel di Riferimento
4. TSR al Tempo (t) di Seri Industrial / (l'indice FTSE Star Italia al Tempo (t) /

l'indice FTSE Star Italia al Tempo (t-1)) dove

- TSR al Tempo (t) di Seri Industrial è pari al rapporto tra (a) la somma tra la media del corso delle Azioni ordinarie Seri Industrial nel Periodo di Osservazione Finale relativo a ciascun Tempo (t) e tutti i dividendi per azione distribuiti nel periodo compreso tra il Tempo (t) e (t-1) e

(b) la media del corso delle Azioni ordinarie Seri Industrial nel Periodo di Osservazione Finale al Tempo (t-1)

- TSR al Tempo (t) del Panel di Riferimento è pari alla media aritmetica semplice dei rapporti, per ciascun titolo azionario incluso nel Panel di Riferimento, tra

(a) la somma tra la media del corso di ciascun titolo nel Periodo di Osservazione Finale relativo a ciascun Tempo (t) e tutti i dividendi per azione distribuiti nel periodo compreso tra il Tempo (t) e (t-1) per il medesimo titolo e

(b) la media del corso del medesimo titolo nel Periodo di Osservazione Finale al Tempo (t-1)

Per Panel di Riferimento si intende l'insieme delle società comparabili come definite dal Consiglio di Amministrazione.

L'Indice FTSE Star Italia al Tempo (t) rappresenta il valore, a ciascuna data (t), dell'indice in oggetto.

Il "Periodo di Osservazione Finale al Tempo (t) indica, per ciascun anno, i giorni di calendario intercorrenti tra il 1° aprile (incluso) e il 30 aprile (incluso).

Il Tempo (t) indica ciascun anno preso a riferimento e

il Tempo (t-1) indica ciascun anno precedente a quello di riferimento.

Obiettivi di performance ESG

Gli **Obiettivi di performance ESG quinquennale** e annuale verranno definiti dal Consiglio di Amministrazione prima dell'invio della Lettera di Attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari per ciascun Ciclo di Attribuzione.

La definizione degli Obiettivi di performance ESG farà riferimento,

- per le linee di business tradizionali (escluso quella della produzione di batterie agli ioni di Litio), all'impiego nel ciclo produttivo di una determinata percentuale di materiale riciclato rispetto al totale delle materie prime;

- per la produzione di batterie agli ioni di litio, all'utilizzo di criteri di sostenibilità e di contenimento dell'impatto ambientale nella scelta dei materiali/tecniche da utilizzare

e allo sviluppo di tecnologie volte al progressivo riciclo delle batterie esauste al litio in linea con le politiche di economia circolare. Il numero di Opzioni esercitabili a seguito del raggiungimento degli Obiettivi di performance TSR verrà calcolato sulla base di quanto riportato della seguente tabella:

Valori Obiettivi di performance TSD	Obiettivo	Opzioni Esercitabili
≥ 1	Target	100%
< 1	Soglia minima	0%

Nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo di performance TSR minimo inferiore a 1 la quota parte delle Opzioni Attribuite decadrono e si dovranno considerare a tutti gli effetti estinte. Il numero di Opzioni esercitabili a seguito del raggiungimento degli Obiettivi di performance ESG verrà calcolato sulla base di quanto riportato nella seguente tabella:

Valori Obiettivi di performance TSD	Obiettivo	Opzioni Esercitabili
≥ alla percentuale di materiale riciclato impiegato rispetto al totale delle materie prime ³	Target	100%
< alla percentuale sopra indicata	Soglia minima	0%

³ per la produzione di batterie agli ioni di litio, all'utilizzo di criteri di sostenibilità e di contenimento dell'impatto ambientale nella scelta dei materiali/tecniche da utilizzare e allo sviluppo di tecnologie volte al progressivo riciclo delle batterie esauste al litio in linea con le politiche di economia circolare.

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

Nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo di performance ESG la quota parte delle Opzioni Attribuite decadrono e si dovranno considerare a tutti gli effetti estinte. Tuttavia nel caso in cui sia riscontrato un rilevante contributo dei Beneficiari al contenimento dell'impatto ambientale nella scelta dei materiali/tecniche da utilizzare e/o nello sviluppo di tecnologie volte al progressivo riciclo dei materiali il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, avrà la facoltà di consentire l'esercizio delle quota parte delle Opzioni anche nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo di performance ESG.

Il numero di Opzioni Esercitabili da ciascun Beneficiario rispetto al numero di Opzioni Attribuite alla Data di Attribuzione sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo dell'ultimo esercizio del periodo quinquennale di ciascun periodo di Vesting sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di performance, ai termini e condizioni previsti dal Regolamento.

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 ad allineare la politica delle remunerazioni alla strategia aziendale, con l'obiettivo di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della società.

Informazione sui 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 previsti dal Piano di Stock Option 2022, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nel mese di maggio 2022, secondo previsto dall'art. 114-bis del TUF prevederà (i) termini di maturazione di diritti (cd. *vesting period*) per una durata pari almeno a 5 anni, e (ii) meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back").

Per quanto attiene ai meccanismi di claw back / malus gli stessi dovranno consentire, nei casi in cui, entro il termine di 3(tre) anni dalla data iniziale di esercizio delle Opzioni, risulti che gli obiettivi di performance siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati cui si siano rivelati manifestamente errati ovvero sia accertato, a carico del Beneficiario, uno dei seguenti fatti:

- comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società,
- violazione degli obblighi di fedeltà,
- comportamenti del Beneficiario da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per la Società, il Consiglio di Amministrazione, si possa riservare di ottenere
- la revoca delle Opzioni e/o la restituzione delle azioni, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente al prezzo di esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle Opzioni ovvero,
- qualora le azioni fossero già state vendute, la restituzione del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente al prezzo di esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle Opzioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del

Beneficiario.

Inoltre la condizione per beneficiare del Piano di Stock Option 2022 prevederà l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di lavoro dipendente, a tempo determinato o indeterminato, ovvero di un rapporto di collaborazione, inclusivo dei rapporti di consulenza, ovvero di un rapporto di amministrazione fra il Beneficiario e la Società o una società controllata. La cessazione del rapporto incide sull'esercizio delle opzioni, determinando, nelle ipotesi contemplate dal Piano di Stock Option 2022, l'estinzione delle opzioni stesse.

Il Piano prevede una facoltà di esercizio anticipato delle opzioni da parte dei Beneficiari al verificarsi di un cambio di controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF dal quale conseguia la revoca della quotazione su un mercato regolamentato delle azioni ordinarie della Società ("Delisting") e pertanto, al verificarsi di uno degli eventi di seguito indicati e a condizione che, in tale momento, sia in essere il rapporto tra il Beneficiario e la Società e/o la società controllata:

- la promozione di un'offerta pubblica di acquisto (l' "OPA") sulle azioni della Società ai sensi degli art. 102 e seguenti del TUF finalizzata al Delisting delle azioni ordinarie della Società o che comunque

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

comporti il Delisting delle azioni ordinarie della Società; ovvero

- la deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare, anche indirettamente, il Delisting delle azioni ordinarie della Società.

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

Il Piano di Stock Option 2022, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nel corso del mese di maggio 2022, prevederà clausole volte ad assicurare il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione per un certo periodo; in particolare è previsto un impegno di indisponibilità a carico dei Beneficiari che siano amministratori esecutivi o dirigenti.

I beneficiari che siano amministratori esecutivi, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente, dalla data di esercizio delle relative Opzioni fino alla data di cessazione della carica di amministratore, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle dagli stessi acquistate a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

I Beneficiari che siano dirigenti che rivestono ruoli strategicamente rilevanti come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente per un periodo di due anni dalla Data di Esercizio delle relative Opzioni, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle dagli stessi sottoscritte a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

Pertanto, le Azioni oggetto dei vincoli sopra indicati non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto ovvero oggetto di altri atti di disposizione tra vivi, salvo autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine Remunerazioni.

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 qualicircostanze

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 Stock Option 2022 si terrà conto degli effetti della cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito di detti piani.

In queste ipotesi il Beneficiario non avrà diritto di esercitare le Opzioni esercitabili e non ancora esercitate e le Opzioni allo stesso attribuite e non ancora esercitabili

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

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

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 Nomine e Remunerazioni, 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:

- agli elementi essenziali della politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente e
- 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 14 maggio 2021, maggiorato del 50% per il Presidente rispetto a quello degli altri componenti effettivi. La remunerazione, che è stata confermata 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 2023), il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto preferibile, all'atto del rinnovo avvenuto con l'Assemblea del 14 maggio 2021, in considerazione del ruolo di controllo dell'organo, non formulare specifiche proposte al riguardo e demandare

SEZIONE PRIMA - POLITICA DELL'EMITTENTE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI E PROCEDURE UTILIZZATE

all'Assemblea ogni valutazione sul tema. In particolare, in data 14 maggio 2021, l'Assemblea degli azionisti ha deliberato favorevolmente in ordine alla proposta di determinazione del compenso da riconoscere al Collegio Sindacale, in considerazione dell'impegno prevedibile per l'espletamento del relativo mandato, considerata l'articolazione del Gruppo e la complessità delle tematiche a essa connesse; ciò in applicazione della Raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance 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.

La determinazione del compenso è avvenuta per consentire al Collegio Sindacale di operare in condizioni economiche coerenti con le funzioni, a presidio, in primo luogo, a tutela della Società, degli azionisti, tra cui quelli di minoranza, e, più in generale, del mercato. Il compenso riconosciuto risulta adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali

dell'impresa e alla sua situazione.

Si rappresenta che l'Assemblea costituitasi il 14 maggio 2021, nel corso della quale è stato rinnovato l'organo di controllo per il triennio 2021- 2023, ha previsto di riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo complessivo pari a Euro 140.000,00, di cui Euro 60.000,00 al Presidente e Euro 40.000,00 a ciascun sindaco effettivo.

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 Corporate Governance 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).

Le componenti dei suddetti compensi sono relative ad attività svolte nel corso dell'esercizio di riferimento e non comprendono compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti.

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 che prevedano il riconoscimento di compensi in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolte nel corso dell'esercizio di riferimento.

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

Non sono previste, nell'esercizio di riferimento, 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 polita 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;

SEZIONE SECONDA - TABELLE

(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. %	Esercizio 2021	Var. %
Risultati consolidati											
Margine operativo lordo		6.995	2504%	17.809	155%	19.393	9%	3.103	84%	20.114	548%
Risultato netto di Gruppo		(802)	90%	5.327	764%	1.539	-71%	(4.079)	365%	1.534	62%
Risultati della Società											
Margine operativo lordo		(4.480)	-44%	(1.155)	74%	(1.089)	6%	(1.515)	-39%	817	46%
Risultato netto		(4.835)	53%	3.859	180%	4.419	15%	2.242	49%	3.933	75%
Costo retrib. ni nell'Emittente		423	-17%	294	-30	2.074	605%	2.390	15%	2.241	-6%
Costo compensi amm.ri nell'emittente		455	-5%	268	-41%	414	54%	444	7%	467	5%
Compensi lordi Consiglio di Amministrazione											
Roberto Maviglia	Emittente					32 ⁽¹⁾	na	107	0%	107	0%
Luciano Orsini	Emittente Controllate	125 38	na na	120 35	-4% -8%	100 45	-17% +29%	100 13	0% -71%	100 12	0% -8%
Vittorio Civitillo	Emittente Controllate	0 125 ⁽¹⁾	na 204	11 ⁽¹⁾ 187	na -8%	80 194 ⁽¹⁾	na 25%	80 202	0% 25%	80 202	0% 4%
Andrea Civitillo	Emittente Controllate	0 210	na 187	11 ⁽¹⁾ na	na -11%	80 233 ⁽¹⁾	na 25%	80 252	0% 25%	80 252	0% 8%
Fabio Borsoi	Emittente	0	na	11 ⁽¹⁾	na	11 ⁽¹⁾	na	40	0%	40	0%

(Euro/000)	Società	Esercizio 2017	Var. %	Esercizio 2018	Var. %	Esercizio 2019	Var. %	Esercizio 2020	Var. %	Esercizio 2021	Var. %
Annalisa Cuccaro	Emittente					11 ⁽¹⁾	na	38	0%	38	0%
Manuela Morgante	Emittente	3 ⁽¹⁾	na	34	na	40	18%	40	0%	40	0%
Compensi lordi Collegio Sindacale											
Matteo Caratozzolo	Emittente					22 ⁽¹⁾ 0	na	60 39 ⁽¹⁾	na	60 40	0% 3%
Daniele Cauzillo	Emittente					14 ⁽¹⁾ 0	na	40 19 ⁽¹⁾	na	40 20	0% 3%
Susanna Russo	Emittente					na	na	na	na	25 ⁽¹⁾ na	na
Compensi lordi Collegio cessati											
Alessandra Rosaria Antonucci	Emittente					26 49	na	40 22	53% -55%	15 ⁽²⁾ 20	-64% -10%
Renumarazione lorda media dei dipendenti dell'Emittente		na	67	na	36	na	36	na	0%	34	-4%

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

2) I compensi sono commisurati alla data di cessazione 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 14 maggio 2021, 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 Nomine e Remunerazioni, 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 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 99,216% del capitale votante e contrario dello 0,784%.

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 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		
						Bonus e altri incentivi							
Roberto Maviglia	Presidente	1-gen-21 31-dic-21	31-dic-21			Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate				107.000			
(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)													
Luciano Orsini (1)	Vice Pres. te	1-gen-21	31-dic-21										
		31-dic-21											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000						100.000			
(II) Compensi da controllate e collegate				12.000						12.000			
(III) Totale Compensi				112.000						112.000			
Vittorio Civitillo (2)													
Vittorio Civitillo (2)	Amm.r e delegat	1-gen-21	31-dic-21										
		31-dic-21											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000						80.000			
(II) Compensi da controllate e collegate				202.000						202.000			
(III) Totale Compensi				282.000						282.000			
Andrea Civitillo (3)													
Andrea Civitillo (3)	Cons.r e delegat	1-gen-21	31-dic-21										
		31-dic-21											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000						80.000			
(II) Compensi da controllate e collegate				252.400						252.400			
(III) Totale Compensi				332.400						332.400			

SEZIONE SECONDA - TABELLE

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 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Fabio Borsoi	Cons. re delegat	1-gen-21 31-dic-21	31-dic-21									
(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.t	1-gen-21 31-dic-21	31-dic-21	Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, del Comitato 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. r e indip.t	1-gen-21 31-dic-21	31-dic-21	Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, del Comitato 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 alla carica in FS S.r.l. per complessivi Euro 12.000 su base annua.

(2) Vittorio Civitillo: i compensi nelle società partecipate e collegate si riferiscono alle cariche ricoperte in FIB S.p.A. per complessivi Euro 110.000 su base annua, in Seri Plast S.p.A. per complessivi Euro 92.000 su base annua.

(3) Andrea Civitillo: i compensi nelle società partecipate e collegate si riferiscono alle cariche ricoperte in FIB S.p.A. per Euro 110.000 su base annua, in Seri Plast S.p.A. per complessivi Euro 92.000 su base annua, in Repiombo S.r.l per complessivi Euro 50.400 su base annua.

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 Controllo e Rischi	Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato per le operazioni con parti correlate	Lead Independent Director
Roberto Maviglia	Presidente Consigliere indip. te	85.000	85.000		22.000	8.000	2.000	12.000	
Luciano Orsini	Vice presidente e Consigliere esecutivo	100.000	20.000	80.000	-				
Vittorio Civitillo	Amm. re Delegato e Consigliere esecutivo	80.000	20.000	60.000	-				
Andrea Civitillo	Consigliere esecutivo	80.000	20.000	60.000	-				
Fabio Borsoi	Consigliere indip. te	40.000	20.000	20.000					
Annalisa Cuccaro	Consigliere indip. te	20.000	20.000		18.000	8.000	5.000	5.000	
Manuela Morgante	Consigliere indip. te	20.000	20.000		20.000	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 28 giugno 2021, non vi sono nella Società, oltre agli amministratori esecutivi, altri soggetti, inquadrati come dirigenti, che esercitano funzioni strategiche.

SEZIONE SECONDA - TABELLE

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-21 31-dic-21	31-dic-23									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000						40.000		
(III) Totale Compensi				100.000						100.000		
Daniele Cauzillo (2)	Sindaco effettivo	1-gen-20 31-dic-20	31-dic-23									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000						20.000		
(III) Totale Compensi				60.000						60.000		
Susanna Russo (3)	Sindaco effettivo	14-mag-21 31-dic-21	31-dic-23									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale Compensi				25.000						25.000		
Lucio Cercone (4)	Sindaco supplente	1-gen-21 31-dic-21	31-dic-23									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale Compensi												

Tabella dei compensi degli organi di controllo in carica

Anna Maria Melenchi (5)	Sindaco supplente	1-gen-21 31-dic-21	31- dic-23								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale Compensi											

Tabella dei compensi degli organi di controllo cessati nell'Esercizio

Alessandra Rosaria Antonucci (6)	Sindaco effettivo	1-gen-21 14-mag-21	31- dic-20	Il mandato è cessato con l'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dic. 2020							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		14.575							14.575		
(II) Compensi da controllate e collegate		20.000							20.000		
(III) Totale Compensi		34.575							34.575		

(1) Matteo Caratozzolo, Presidente del Collegio Sindacale, è stato confermato alla carica nell'Emittente il 14 maggio 2021. Lo stesso ha assunto l'incarico per la prima volta in data 31 luglio 2019.

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

(2) Daniele Cauzillo è stato confermato alla carica di sindaco effettivo nell'Emittente il 14 maggio 2021. Lo stesso ha assunto l'incarico di sindaco effettivo per la prima volta in data 31 luglio 2019.

Daniele Cauzillo ricopre la carica di sindaco effettivo (i) in Seri Plast S.p.A. 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.p.A. dal 9 gennaio 2020 (per il triennio 2020-2022) con un compenso annuo pari a Euro 10.000.

(3) Susanna Russo ricopre la carica di sindaco effettivo nell'Emittente dal 14 maggio 2021.

(4) Lucio Cercone è stato confermato alla carica di sindaco supplente nell'Emittente il 14 maggio 2021. Lo stesso ha assunto l'incarico di sindaco supplente per la prima volta in data 31 luglio 2019.

(5) Anna Maria Melenchi è stata confermata alla carica di sindaco supplente nell'Emittente il 14 maggio 2021. La stessa aveva assunto la carica di sindaco supplente nell'Emittente a partire dal 18 dicembre 2018 ricoprendo la carica di sindaco effettivo dal 6 febbraio 2019 al 31 luglio 2019.

(6) Alessandra Rosaria Antonucci, già sindaco effettivo nell'Emittente a partire dal 18 dicembre 2018, è cessata dall'incarico per scadenza del mandato il 14 maggio 2021.

Alessandra Rosaria Antonucci ricopre la carica di sindaco effettivo (i) in Seri Plast S.p.A. 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.p.A. 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.

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

Diseguito 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 dall'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.

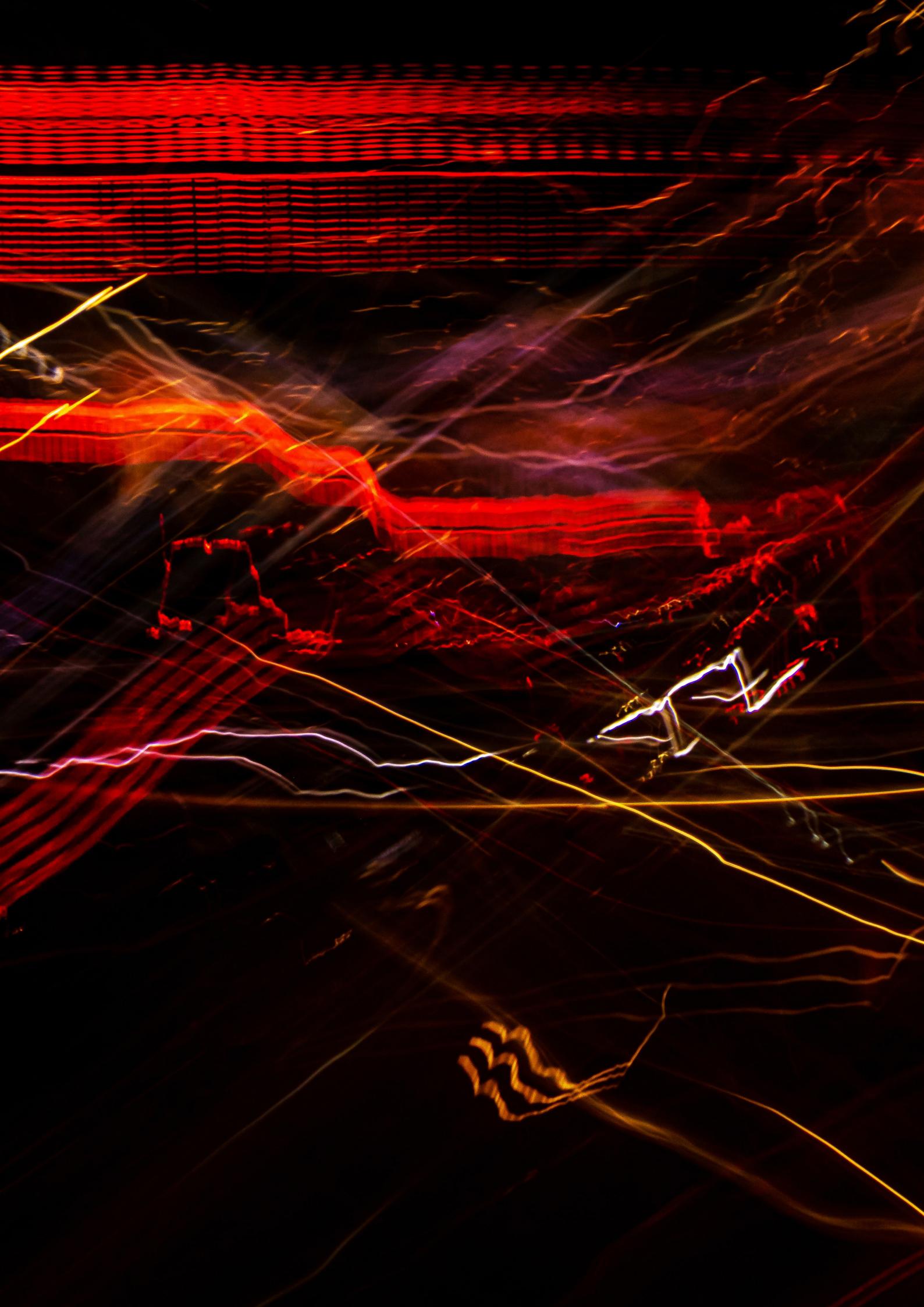
Periodo di riferimento: 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2021

Nome e Cognome	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. (*)	29.606.722			29.606.722
Andrea Civitillo	Amministratore con delega					

(*) Industrial S.p.A. è proprietaria a fine 2021 del 61,32% 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 50,60% e al 49,40%.

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 2021 di n. 3.967.648 azioni della Seri Industrial S.p.A. corrispondenti all'8,22% 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	7.933.925		3.966.227	3.967.648



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 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 2021 e proposte per il successivo esercizio 2022, 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 2021 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 del Regolamento Emittenti e successive modificazioni,

PROPOSTA DI DELIBERA

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 Nomine e Remunerazioni, 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 2021 e proposta per il successivo esercizio 2022, 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 Nomine Remunerazioni, 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 2021

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, 24 marzo 2022

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

Roberto Maviglia

Emittente: Seri Industrial S.p.A.
Centro Aziendale Quercete SNC 81016 San Potito Sannitico CE

WWW.SERI-INDUSTRIAL.IT