

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023

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

S E R I industri

Emittente: Seri Industrial S.p.A.

- ▶ Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 21 marzo 2024
- ▶ Documento messo a disposizione del pubblico il giorno **16 aprile 2024**
presso la sede sociale, sul sito www.seri-industrial.it
nonché sul sistema di stoccaggio www.1info.it



Via Provinciale per Gioa,
Centro Aziendale Quercete snc
81016 SAN POTITO SANNITICO (CE)

+39 0823 144 22 00
www.seri-industrial.it

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023

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



INDICE

1	INTRODUZIONE	6
1.1	Premessa generale	6
1.2	Riferimenti normativi	6
1.3	Finalità e contenuti	7
1.4	Predisposizione e struttura	7
1.5	Executive Summary	8
2	SEZIONE PRIMA	11
2.1	Governance e compliance	12
2.2	Finalità e principi generali della politica di remunerazione	20
2.3	Struttura e articolazione della remunerazione	22
2.3.1	Le componenti fisse della remunerazione	22
2.3.2	Le componenti variabili della remunerazione	23
2.3.3	Il peso della remunerazione tra componenti fisse e variabili e tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	25
2.4	Altre informazioni sulla politica di remunerazione	28
3	SEZIONE SECONDA	39
3.1	Parte 1 - Tabelle	39
	Voci che compongono la remunerazione e dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento	
3.2	Parte 2 - Tabelle	42
a.	Tabella delle compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche redatte ai sensi dell'allegato 3°, Schema 7-bis, (Tabella nr.1) del Regolamento Emittenti	42
b.	Tabella delle Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'allegato 3A, Schema 7-bis, (Tabella nr.2) del Regolamento Emittenti	46
c.	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	49
d.	Tabella dei piani di compensi basati su strumenti finanziari redatta ai sensi dell'allegato 3A, Schema 7, Tabella nr.1) del Regolamento Emittenti	50

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.: il codice civile.

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: indica il Comitato interno al Consiglio d'Amministrazione costituito in conformità all'art. 7 del Codice di Corporate Governance.

Comitato Nomine e Remunerazioni: indica il comitato interno al Consiglio d'Amministrazione costituito in conformità agli articoli 5 e 6 del Codice di Corporate Governance.

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 2022 a cui si riferisce la Relazione.

Gruppo: Gruppo Seri Industrial.

Procedura OPC: 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 o Regolamento OPC: 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).

INTRODUZIONE

1.1. Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea della Società tenutasi in data 6 maggio 2022¹, che ha stabilito la durata temporale del mandato per un triennio sino all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2024.

Il Consiglio d'Amministrazione 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, ivi compresa quella da attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche e del Presidente del Consiglio d'Amministrazione, è stata fissata cumulativamente dall'Assemblea, su proposta dell'azionista di controllo, e ripartita per i singoli amministratori dal Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale, con puntuale determinazione della remunerazione del Presidente del Consiglio d'Amministrazione e degli amministratori investiti di particolari cariche. La remunerazione dei componenti dei diversi comitati del Consiglio è stata determinata dal Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale, sempre nei limiti dell'importo cumulativamente fissato dall'Assemblea.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha, inoltre, espresso una 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 d'Amministrazione della Società - i consigli d'amministrazione delle partecipate stesse 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.

L'Assemblea del 6 maggio 2022, ha, altresì, deliberato favorevolmente in ordine all'introduzione di un piano di stock option destinato a una serie di beneficiari, suddiviso in due cicli di attribuzione di opzioni. Quindi, il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha dato corso a un primo ciclo di attribuzione di opzioni, individuando tra i beneficiari gli amministratori esecutivi delle due principali controllate Fib S.p.A. e Seri Plast S.p.A. (alcuni dei quali ricoprono incarichi esecutivi nell'Emittente) e i principali manager che hanno in essere un rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società o con le principali società dalla stessa controllate.

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, in conformità con l'Allegato 3A, schema 7-bis e Schema 7-ter in esso richiamati. Nel definire le politiche di remunerazione si è altresì tenuto conto dei principi e delle raccomandazioni espresse dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce. Si è infine tenuto conto di quanto previsto dall'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, in ordine alle stock option assegnate alle decisioni assunte dall'organo competente inerenti all'attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari, approvati dall'assemblea.

1 - Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in carica, è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente, in data 6 maggio 2022, per un triennio ed è composto da dieci componenti nelle persone di Roberto Maviglia - presidente, non esecutivo, indipendente ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance, Luciano Orsini - vice presidente e consigliere con deleghe, Vittorio Civitillo - amministratore delegato, Andrea Civitillo - consigliere con deleghe, Marco Civitillo - consigliere con deleghe, Fabio Borsoi - consigliere non esecutivo, indipendente ai sensi del TUF, Annalisa Cuccaro - consigliere non esecutivo, indipendente ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance, Rosaria Martucci - consigliere non esecutivo, Manuela Morgante – consigliere non esecutivo, indipendente ai sensi del TUF, Alessandra Ottaviani - consigliere non esecutivo.

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, quale Autorità di vigilanza sull'Emittente, in materia di remunerazione.

Nella **prima sezione** è illustrata:

- la politica generale della Società in materia di remunerazione con riferimento all'esercizio successivo

- degli amministratori,
- dei componenti degli organi di controllo, fermo quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., 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** viene fornita:

- un'informativa dettagliata e analitica, con riferimento all'Esercizio, circa i compensi e le voci che compongono la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche 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.

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 2023; 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.seri-industrial.it, nella sezione "Governance - Remunerazione - 2023" e nella sezione "Investor - Assemblee - Assemblea Maggio 2024".

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

La **Sezione Prima** è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2023;

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.

Sono inoltre riportati in un'altra tabella, ex art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti i dati relativi alle stock option assegnate in attuazione del vigente Piano di Stock Option 2022 e nella Re-

lazione le informazioni in ordine alle decisioni assunte dall'organo competente inerenti all'attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari, approvati dall'Assemblea della Società di cui all'Allegato 3A, Schema 7, per le relative materie.

Infine, un'ulteriore tabella riporta, ex art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, 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.

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.

Per ulteriori informazioni sul Piano di Stock Option 2022 si rinvia, anche, al Documento Informativo predisposto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, reperibile sul sito internet aziendale www.seri-industrial.it, nella sezione "Governance - Remunerazione - 2022".

1.5. Executive Summary

Amministratori

Componente fissa

Finalità: valorizza le competenze e il contributo richiesto al ruolo assegnato.

Modalità di funzionamento: la componente fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo.

Definizione delle componenti fisse: sono state definite dall'Assemblea e ripartite dal Consiglio di Amministrazione in capo all'Emittente. Per completezza è indicata anche la componente fissa riconosciuta nelle società controllate.

Nella tabella che segue è indicata la remunerazione fissa complessivamente maturata e corrisposta, sia a titolo di partecipazione ai consigli di amministrazione, sia ai comitati, sia a titolo di compensi per le particolari cariche, sia a titolo di lavoro dipendente dei principali componenti dell'organo amministrativo.

Ruolo	Nominativo	Totale Emittente Seri Industrial	Totale società controllate	Totale
Amministratore Delegato	Vittorio Civitillo	212	202	414
Consigliere	Andrea Civitillo	132	252	384
Vice Presidente e Consigliere esecutivo	Luciano Orsini	100	12	112
Presidente non esecutivo	Roberto Maviglia	100	0	100
Consigliere esecutivo	Marco Civitillo	77	0	77

Il compenso lordo annuo in capo all'Emittente, nei limiti dell'importo massimo fissato dall'Assemblea, è stato ripartito dal Consiglio d'Amministrazione e prevede al Presidente euro 84.000; a ciascun dei 9 amministratori euro 20.000 (due componenti hanno rinunciato a percepire parte del compenso per euro 15.000 ciascuno) all'Amministratore Delegato Vittorio Civitillo euro 180.000, al Consigliere delegato Andrea Civitillo euro 100.000, al Consigliere esecutivo Luciano Orsini euro 80.000 e al consigliere esecutivo Marco Civitillo euro 5.000, oltre al rimborso delle spese.

Definizione delle componenti per i Comitati

Il compenso spettante ai componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è pari a euro 8.000 per il presidente ed euro 5.000 per ciascun degli altri 3 componenti.

Il compenso spettante ai componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni è pari a euro 4.000 per il presidente e euro 3.000 per ciascun degli altri 2 componenti.

Il compenso per il Comitato OPC è pari a euro 8.000 per il presidente ed euro 5.000 per ciascun degli altri 2 componenti.

Componente variabile di breve

Non Prevista

Componente variabile di lungo

Finalità del piano di Stock option:

- legare la remunerazione complessiva e, in particolare, il sistema di incentivazione delle figure manageriali e delle persone chiave del Gruppo all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Seri Industrial;
- orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi di figure manageriali e persone chiave del Gruppo a quelli degli azionisti e degli investitori;
- sviluppare ulteriormente politiche di retention volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Seri Industrial;
- sviluppare ulteriormente politiche di attraction verso figure manageriali e professionali di talento da inserire nell'organico del Gruppo.

Modalità di funzionamento:

il Piano di Stock Option 2022 prevede l'attribuzione gratuita di opzioni ai beneficiari che danno il diritto di acquistare una (1) azione per ogni (1) opzione assegnata ad un prezzo predeterminato (il "prezzo di esercizio") una volta decorso un certo periodo di tempo di 5 anni (il "*vesting period*") e al raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati. Il piano prevede un periodo di due (2) anni durante il quale il beneficiario può esercitare le opzioni (il "periodo di esercizio"), nonché (iii) un periodo nel corso del quale il beneficiario che sia amministratore esecutivo e/o dirigente che rivestono ruoli strategicamente rilevanti all'interno del Gruppo ha l'obbligo di detenere una parte delle azioni sottoscritte in esito all'esercizio delle opzioni (il "*lock-up period*").

Il Piano di Stock Option è suddiviso in due cicli di attribuzione: il primo dei quali è già stato realizzato; attualmente è in corso il vesting period che terminerà a fine 2027. L'attribuzione delle opzioni relativamente al secondo ciclo è prevista entro il 30 giugno 2024.

Per quanto attiene al primo ciclo di attribuzione le opzioni assegnate danno il diritto di acquistare azioni al prezzo di esercizio fissato in € 5,78 una volta decorso un certo periodo di tempo di 5 anni (il "*vesting period*") e al raggiungimento di obiettivi di performance determinati in parte sulla base al Total Shareholder Return (TSR) e in misura minore sulla base di criteri di sostenibilità e di contenimento dell'impatto ambientale.

Definizione delle componenti variabili:

Il Consiglio di Amministrazione in esecuzione della delibera assembleare del 6 maggio 2022 ha assegnato stock option a una serie di beneficiari tra i quali amministratori esecutivi dell'Emittente per incarichi dagli stessi ricoperti in società controllate:

Ruolo nell'Emittente	Nominativo	Assegnazione per il ruolo ricoperto	Nr. opzioni assegnate	Prezzo di esercizio
Amministratore Delegato	Vittorio Civitillo	Amministratore Delegato nelle società controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A.	82.500	5,78
Consigliere esecutivo nell'Emittente	Andrea Civitillo	Amministratore Delegato nelle società controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A.	82.500	5,78
Consigliere esecutivo e dipendente	Marco Civitillo	Consigliere esecutivo nella controllata FIB S.p.A. e dipendente nell'Emittente	30.000	5,78
Consigliere esecutivo e Vice Presidente	Luciano Orsini	Consigliere esecutivo nella controllata FIB S.p.A.	5000	5,78

Alla fine dell'Esercizio risultano, inoltre, assegnate complessivamente nr. 50.000 opzioni a beneficiari che ricoprono cariche da amministratori in società controllate e nr. 89.800 opzioni a favore di dipendenti e/o collaboratori della Società e delle società controllate, ivi compresi due dipendenti della Società che rivestono incarichi da amministratore nell'Emittente.

Pay Mix: Attraverso il pay mix si intende bilanciare la componente fissa e la componente variabile di lungo periodo volta ad assicurare un legame tra la remunerazione del management e le performance della Società e la creazione del valore per gli azionisti.

Ruolo nell'Emittente	Nominativo	Peso componente fissa	Peso componente variabile di m/l
Amministratore Delegato	Vittorio Civitillo	91,2 %	8,8%
Consigliere esecutivo nell'Emittente	Andrea Civitillo	90,6 %	9,42 %
Consigliere esecutivo e dipendente	Marco Civitillo	85,4 %	14,6 %
Consigliere esecutivo e Vice Presidente	Luciano Orsini	98,5 %	1,5 %

Collegio Sindacale

Componente fissa: definita dall'assemblea del 14 maggio 2021 all'atto della nomina.

Incarico nell'Emittente	Nominativo	Totale Emittente Seri Industrial	Totale società controllate	Totale
Presidente del Collegio Sindacale	Matteo Caratozzolo	60.000	40.000	100.000
Sindaco Effettivo	Daniele Cauzillo	40.000	20.000	60.000
Sindaco Effettivo	Susanna Russo	40.000	0	40.000

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.

La proposta relativa alla politica in materia di remunerazione è sottoposta all'esame e approvazione del Consiglio d'Amministrazione dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

Nella redazione della stessa il Comitato Nomine e Remunerazioni coinvolge le funzioni aziendali per quanto di loro competenza, al fine di raccogliere i dati e le informazioni per una migliore elaborazione della politica stessa. Il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, disegna e adotta la politica in materia di remunerazione nelle sue diverse articolazioni, definendone i contenuti che sono riassunti nei successivi paragrafi in ordine alla politica retributiva per i componenti del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche con riguardo ai piani di compensi basati sulla attribuzione di strumenti finanziari sia per la Società che per il Gruppo.

Inoltre a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione, delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazioni, e del parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione, esaminata e approvata la politica in materia di remunerazione, la propone all'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea, mediante pubblicazione della Relazione stessa.

Per quanto attiene all'iter, la bozza integrale della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata esaminata preventivamente dal Comitato Nomine e Remunerazioni nelle riunioni del 15 e 18 marzo 2024 e quindi sottoposta all'esame e approvazione del Consiglio d'Amministrazione in data 21 marzo 2024.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49, e dall'art. 123-ter del TUF, in via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, possono essere previste dal Consiglio d'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. Come meglio illustrato nei successivi paragrafi, è previsto che si possa derogare ai parametri previsti 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 perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità della Società di stare sul mercato, come meglio illustrato nel proseguo.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla politica al Consiglio d'Amministrazione, essendo l'organo a cui viene demandata l'approvazione di tale deroga temporanea.

Il processo di approvazione della politica rende, inoltre, necessario l'intervento del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, secondo quanto previsto dalla Procedura OPC e dal Regolamento OPC, a fronte di attribuzioni/modifiche aventi ad oggetto i compensi di amministratori, sindaci e

dirigenti con responsabilità strategiche, come meglio illustrato nei successivi paragrafi.

Si segnala che tutti i soggetti interessati si astengono dal partecipare alle delibere relative alla propria remunerazione.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi di politica in materia di Remunerazione, descritti nella presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga

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.

Il **Comitato Nomine e Remunerazioni** elabora e propone la politica di remunerazione, ed esprime pareri 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; nella fase di elaborazione è previsto che si possa far ricorso all'intervento di **Esperti indipendenti**.

Il **Consiglio di Amministrazione** approva e adotta la politica di remunerazione.

L'**Assemblea** degli azionisti si esprime con il voto vincolante sulla Sezione I della Relazione nonché sulla politica di remunerazione adottata e con il voto consultivo sulla Sezione II.

A questi organi si aggiungono il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e il Collegio Sindacale a cui sono demandate le funzioni previste dalla legge.

Di seguito si illustrano nel dettaglio i compiti affidati ai vari soggetti che a diverso titolo partecipano alla elaborazione e approvazione della politica di remunerazione.

L'Assemblea

Il ruolo dell'Assemblea ai sensi dello Statuto sociale, limitatamente ai temi di interesse per la presente Relazione, è:

- nominare e revocare i membri del Consiglio d'Amministrazione, il relativo Presidente e, eventualmente, il Vicepresidente e determinare il compenso complessivo spettante al Consiglio d'Amministrazione;
- deliberare in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio d'Amministrazione ovvero di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del consiglio d'amministrazione, di dipendenti o di collaboratori di altre società controllate;
- nominare il Collegio Sindacale, il relativo Presidente e determinare il compenso spettante all'organo di controllo;
- esprimersi con un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- esprimersi con un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (ossia sull'attuazione della politica di remunerazione dell'e-

sercizio precedente).

La delibera assembleare sulla componente fissa

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.*"

Al riguardo, l'Assemblea del 6 maggio 2022 ha deliberato l'importo lordo annuo massimo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche e quelli da nominare nei comitati costituiti all'interno dell'organo amministrativo.

Nell'assumere la predetta deliberazione l'Assemblea ha stabilito che l'attribuzione dei compensi annui lordi spettanti al Presidente e ai singoli amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, quelli da attribuire ai comitati costituiti all'interno del Consiglio d'Amministrazione e la successiva definizione dei compensi da riconoscere a ciascun componente degli stessi, fosse demandata al Consiglio d'Amministrazione in quanto, con le dovute valutazioni del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale, è l'organo deputato a definire l'esatto importo da attribuire a ciascun componente nei limiti dell'importo fissato dall'Assemblea medesima.

La delibera assembleare sulla componente variabile basata sulla assegnazione di strumenti finanziari

L'Assemblea del 6 maggio 2022 ha, inoltre, approvato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, l'adozione di un piano di stock option denominato "Piano di Stock Option 2022" riservato ad amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti, collaboratori fra cui si intendono compresi anche i consulenti esterni, di Seri Industrial S.p.A. e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF che rivestono ruoli strategicamente rilevanti all'interno del Gruppo. Il piano approvato prevede l'attribuzione gratuita di opzioni per la sottoscrizione del numero massimo di 978.000 azioni ordinarie della Società rinvenienti da un aumento di capitale sociale a pagamento, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, commi 4, secondo periodo, 6 e 8 del Cod. civ., deliberato nella parte straordinaria dalla medesima Assemblea.

La delibera assembleare sulla remunerazione spettante al Collegio Sindacale

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".

La remunerazione spettante al Collegio Sindacale è stata deliberata dall'Assemblea del 14 maggio 2021 all'atto della nomina, per il triennio 2021- 2023, dell'attuale organo di controllo.

Il Voto vincolante sulla Sezione Prima della Relazione

La Società sottopone al voto dei soci la politica di remunerazione con la cadenza richiesta dalla

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

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

Il Voto non vincolante sulla Sezione Seconda della Relazione

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

Il Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione è demandata:

- la ripartizione del compenso base complessivamente deliberato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Nomine e 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, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea;
- 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, Rischi e Sostenibilità, il Comitato Nomine e Remunerazioni e il Comitato per le operazioni con parti correlate nonché il Lead Independent Director (ove nominato), qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea;
- 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.

La delibera del Consiglio di Amministrazione sulla componente fissa

In data 6 maggio 2022, il Consiglio d'Amministrazione di Seri Industrial S.p.A., all'atto del suo insediamento, ha nominato:

- Roberto Maviglia - Presidente;
- Luciano Orsini - Vicepresidente;
- Vittorio Civitillo - Amministratore delegato (CEO);

conferendo deleghe e poteri ai consiglieri Vittorio Civitillo, Luciano Orsini², Andrea Civitillo e Marco Civitillo.

2 - I poteri conferiti al consigliere delegato Luciano Orsini sono stati, da ultimo, adeguati dal Consiglio d'Amministrazione in data 30 gennaio 2023 ampliandone le funzioni con riguardo alle tematiche ESG

In data 9 giugno 2022, il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, acquisito il parere del Collegio Sindacale, ha, quindi, deliberato, nell'ambito dell'importo cumulativamente definito dall'Assemblea del 6 maggio 2022, di attribuire al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, in ragione della carica, un compenso lordo fisso specifico per la specifica carica e, a ciascuno degli altri nove consiglieri, in maniera paritetica, un compenso lordo annuo. Due consiglieri che hanno in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società hanno rinunciato a parte del compenso loro assegnato.

Nella medesima seduta, il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, acquisito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di determinare la remunerazione linda addizionale spettante ai consiglieri esecutivi e investiti di particolari cariche, in virtù delle specifiche deleghe e poteri, sempre nell'ambito dell'importo cumulativamente fissato dall'Assemblea.

Le delibere del Consiglio d'Amministrazione sulla componente variabile basata sulla assegnazione di strumenti finanziari

Per quanto attiene al Piano di Stock Option 2022, introdotto con delibera Assembleare del 6 maggio 2022, l'organo competente a darne esecuzione è il Consiglio d'Amministrazione, il quale può sub delegare alcune attività.

Il Consiglio d'Amministrazione, acquisite preliminarmente le proposte del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha definito gli obiettivi (come descritto nel proseguito) suddivisi tra:

- Obiettivo di performance *TSR*,
- Obiettivi di performance *ESG* a loro volta ripartiti in Obiettivo di performance ESG di Gruppo, Obiettivo di performance ESG della Linea di Business Batterie e Obiettivo di performance ESG della Linea di Business Materie Plastiche.

Il Consiglio d'Amministrazione, in data 16 dicembre 2022 ha, quindi, determinato il prezzo di esercizio delle opzioni del primo ciclo di attribuzione e approvato il regolamento di attuazione del Piano.

Sempre in data 16 dicembre 2022, il Consiglio d'Amministrazione

- acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni in ordine ai beneficiari che siano dipendenti e/o collaboratori di Seri Industrial o di una delle società controllate e
- su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in ordine alla attribuzione di opzioni ai beneficiari che siano amministratori esecutivi nella Società e acquisito il parere del collegio sindacale ha deliberato il numero di opzioni complessivamente da assegnare per quanto attiene al primo dei due cicli di attribuzione.

Il Consiglio d'Amministrazione ha, quindi, deliberato di attribuire:

- il numero di opzioni a beneficiari, che ricoprono incarichi da amministratore esecutivo in Seri Industrial, considerati, altresì, gli incarichi ricoperti nelle società controllate e più specificatamente ha deliberato di attribuire Opzioni per le cariche ricoperte all'interno del Consiglio d'Amministrazione:
 - della FIB S.p.A. a favore di amministratori esecutivi della Società, signori Andrea Civitillo, Marco Civitillo, Vittorio Civitillo e Luciano Orsini e
 - della Seri Plast S.p.A. ai signori Andrea Civitillo e Vittorio Civitillo, e al signor Marco Civitillo quale

dipendente di Seri Industrial.

Inoltre, il Consiglio d'Amministrazione ha deliberato il numero massimo di opzioni da assegnare a beneficiari che siano amministratori esecutivi nelle società controllate e che non ricoprono tali incarichi in Seri Industrial e quelle da assegnare a beneficiari che siano dipendenti e/o collaboratori di Seri Industrial o di una delle società controllate, demandando all'Amministratore delegato dell'Emittente la definizione del numero di opzioni da attribuire singolarmente ai beneficiari che siano dipendenti o collaboratori in Seri Industrial o nelle società controllate e agli amministratori esecutivi delle società controllate.

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

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 previsto dal Codice di Corporate Governance 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 d'Amministrazione per la remunerazione del Presidente, del Vicepresidente, degli Amministratori Delegati, e più in generale di quelli che ricoprono particolari cariche e quelli esecutivi.

L'attuale Comitato Nomine e Remunerazioni è stato istituito, in data 25 maggio 2022, dal Consiglio d'Amministrazione a seguito del rinnovo dell'organo amministrativo avvenuto con Assemblea del 6 maggio 2022.

E' composto da tre (3) membri, nelle persone di:

- Annalisa Cuccaro - *Presidente e Amministratore indipendente ai sensi del TUF e del Codice;*
- Roberto Maviglia - *Amministratore indipendente ai sensi del TUF e del Codice;*
- Manuela Morgante - *Amministratore indipendente ai sensi del TUF.*

I compensi fissi, come sopra illustrato, sono stati attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione della Società, in data 9 giugno 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, acquisito il parere del Collegio Sindacale.

In ordine alla esecuzione del Piano di Stock Option 2022 introdotto dall'Assemblea del 6 maggio 2022, il Comitato Nomine e Remunerazioni è stato chiamato a formulare proposte alla definizione degli obiettivi di performance, al numero di opzioni da attribuire a beneficiari che ricoprono particolari cariche in capo all'Emittente, alla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale forma di remunerazione.

Inoltre, il Comitato Nomine e Remunerazioni nel corso del 2023 ha provveduto a verificare il valore che annualmente partecipa al raggiungimento dell'Obiettivo di performance TSR quinquennale relativamente al primo ciclo di attribuzione a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2022 a cui gli Obiettivi di performance annuali fanno riferimento.

Composizione del Comitato

Secondo quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la Società ha istituito all'interno del proprio organo amministrativo un Comitato Nomine e Remunerazioni, costituito da tre amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance.

La nomina e la revoca dei componenti e del Presidente del Comitato spettano al Consiglio d'Amministrazione, il quale ha, altresì, adottato un regolamento di funzionamento del Comitato stesso.

Il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazioni prevede che il Comitato sia composto da:

- soli amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance qualora il Comitato sia composto da un numero dispari di componenti;
- da almeno il 50% di Amministratori indipendenti ai sensi del Codice nel caso in cui il Comitato sia composto da un numero pari di componenti superiore a tre.

Per verificare il numero di amministratori indipendenti, ai sensi del Codice di Corporate Governance chiamati a comporre il Comitato, si tiene conto anche della figura del Presidente del Consiglio d'Amministrazione valutato indipendente ai sensi del Codice.

Il Presidente del Comitato è scelto tra gli amministratori indipendenti ai sensi del codice e può coincidere con la figura del Presidente del Consiglio d'Amministrazione, qualificato indipendente, qualora nel Consiglio d'Amministrazione non siano presenti almeno altri due Amministratori indipendenti ai sensi del Codice diversi dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutate dal Consiglio d'Amministrazione al momento della nomina.

Modalità di funzionamento del Comitato

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata ad assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei propri compiti, comunque almeno annuale. Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente del Comitato più anziano di età, ovvero anche su richiesta al Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente del Comitato più anziano di età, (con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno) da parte dei suoi componenti, del Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano di età.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare il Presidente del Collegio Sindacale e gli altri sindaci effettivi. Il Presidente può, di volta in volta, invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio d'Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno.

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Le determinazioni del Comitato sono assunte a maggioranza dei presenti. Nel caso in cui il Comitato sia composto da due componenti le riunioni sono validamente costituite se sono presenti entrambi i componenti e le determinazioni vengono assunte all'unanimità.

I componenti del Comitato, che nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, in conflitto con quello della Società (o di una Controllata)

si astengono dalla discussione e dalla eventuale votazione. In ogni caso nessun amministratore prende parte alla trattazione e alle delibere del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio d'Amministrazione relative a proposte di remunerazione che lo riguardano.

Le riunioni del Comitato risultano da verbali firmati da colui che ha presieduto la riunione e dal Segretario. I verbali vengono trasmessi in copia ai componenti del Comitato, nonché per conoscenza al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e all'Amministratore Delegato della Società

Funzioni assegnate al Comitato

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

- a) coadiuvare il Consiglio d'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 d'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 il Consiglio d'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 d'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 retributive, verifica preventivamente che tale consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio

Gli uffici della Società supportano l'attività del Comitato Nomine e Remunerazioni, svolgendo compiti di segreteria generale e fornendo gli elementi necessari all'istruttoria dei temi affrontati.

Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Sulla base della Procedura OPC adottata dall'Emissore in esecuzione di quanto disciplinato dal Regolamento Parti Correlate, che include tra le operazioni con parti correlate "ogni decisione rela-

tiva 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, ai sensi della Procedura OPC da ultimo aggiornata il 28 giugno 2021, è chiamato a esprimere il proprio parere preventivo in merito alle deliberazioni assunte 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..

Le disposizioni della Procedura OPC non si applicano alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2402 del Cod. civ., relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale.

Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è chiamato, inoltre, ad esprimere il proprio parere in relazione alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e di altri dirigenti con responsabilità strategiche qualora le stesse non siano assunte a seguito dell'adozione di una politica sulla remunerazione approvata dall'Assemblea.

Secondo quanto previsto dalla Procedura OPC in materia di remunerazione, viceversa, sono escluse dalla disciplina procedurale prevista dalla Procedura OPC 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.

Altri organi competenti in materia di remunerazione

III Consiglio di Amministrazione può attribuire agli organi delegati, l'implementazione delle decisioni assunte in materia di remunerazione, attività che viene svolta dagli organi delegati attraverso il controllo e il coordinamento delle diverse funzioni aziendali.

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

Nella determinazione della politica delle remunerazioni si è tenuto conto dei compensi e delle

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

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

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

2.2. Finalità e principi generali della politica di remunerazione

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

La politica in materia di remunerazione rappresenta per la Società uno strumento strategico finalizzato ad attrarre, trattenere e motivare amministratori e dirigenti dotati di adeguate qualità professionali. Pertanto, la politica di remunerazione ha l'obiettivo ultimo di contribuire alla attuazione della strategia aziendale, al perseguimento 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 per quanto attiene alle componenti fisse tiene in considerazione:

- 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 quanto attiene alla componente variabile di medio e lungo termine è attuata attraverso l'assegnazione di strumenti finanziari attribuiti ad amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti e collaboratori, fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni, della Società e delle sue società controllate che rivestono ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, nell'ottica del perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo (i **"Beneficiari"**).

La Società nel corso dell'esercizio 2022 ha, infatti, dato esecuzione a un primo ciclo di assegnazione gratuita di stock option. Per quanto riguarda l'esercizio 2024, è previsto che, entro il 30 giugno 2024, avvenga un secondo ciclo di assegnazione di opzioni (le **"Opzioni"**) a ciascuno dei Beneficiari che verranno individuati. Dette Opzioni attribuiscono il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie nel rapporto di una (1) azione ordinaria per ogni una (1) Opzione esercitata ad un prezzo di esercizio predeterminato e al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance. L'esercizio di tale diritto potrà essere esercitato al termine di un periodo di maturazione dei diritti (il "vesting period"), durante un periodo nel quale i diritti possono essere esercitati (il "periodo di esercizio") (il **"Piano di Stock Option 2022"**).

Grazie ai suddetti meccanismi di retribuzione l'Emittente intende conformare sempre più la propria politica in materia di remunerazione, per quanto possibile, considerando la natura e le di-

mensioni della Società nel settore in cui essa opera, 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.

Per quanto attiene all'esercizio 2024, come sopra illustrato, è previsto che, entro il 30 giugno 2024, debba avvenire un secondo ciclo di attribuzione di opzioni; da assegnare a quei soggetti che, alla data di attribuzione delle opzioni, avranno in essere un rapporto con la Società e/o all'interno di società del Gruppo.

Detto meccanismo consente di realizzare 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.

Inoltre una politica di remunerazione basata sulla attribuzione di opzioni permette di conformare la Società rispetto alle 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 politica di remunerazione valida per il 2024 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 rivestono 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 d'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 predefiniti, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, prevedendo parametri di misurazione delle performance legati anche 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.

Per quanto attiene al Piano di Stock Option 2022, lo stesso tiene conto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance prevedendo che:

- a) le opzioni prima e parte delle azioni successivamente e ogni altro diritto assegnato agli amministratori esecutivi ed 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).

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 4 maggio 2023, 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 d'Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, contenente l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, attuata nel corso del 2022 e proposta per il successivo esercizio 2023, 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 89,59% del capitale votante e con il voto contrario del 10,41%.

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)

2.3.1 Le componenti fisse della remunerazione

La remunerazione prevista dall'art. 2389, commi 1 e 3, del cod. civ., è stata fissata cumulativamente dalla Assemblea in massimi euro 850.000,00 e si applica - salvo diversa deliberazione assembleare per tutto il periodo di validità del mandato.

Le componenti fisse della remunerazione per i componenti del Consiglio d'Amministrazione in carica per il triennio 2022 – 2024 prevedono:

- (i) al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, in ragione della carica, un compenso lordo fisso su base annua di euro 84.000,00 e
- (ii) a ciascuno degli altri nove consiglieri, in maniera paritetica, un compenso lordo annuo di euro 20.000,00.

Due consiglieri che hanno in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società hanno rinun-

ciato a parte del compenso loro assegnato, per euro 15.000,00 ciascuno.

La componente di remunerazione fissa londa addizionale è stata attribuita nella misura di:

- euro 180.000,00 all'ing. Vittorio Civitillo - amministratore delegato,
- euro 100.000,00 al sig. Andrea Civitillo - consigliere esecutivo,
- euro 80.000,00 al dott. Luciano Orsini - consigliere esecutivo,
- euro 5.000,00 al dott. Marco Civitillo - consigliere esecutivo.

Secondo quanto previsto dall'art. 20 dello Statuto sociale agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Per quanto attiene ai comitati costituiti all'interno dell'organo amministrativo l'attuale politica prevede:

- una remunerazione londa addizionale spettante ai consiglieri investiti della carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità nella misura di:

- euro 8.000,00 per il Presidente e
- euro 5.000,00 per ciascuno degli altri tre componenti;

- una remunerazione londa addizionale spettante ai consiglieri investiti della carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni nella misura di:

- euro 4.000,00 per il Presidente e
- euro 3.000,00 per ciascuno degli altri due componenti;

- una remunerazione londa addizionale spettante ai consiglieri investiti della carica di componente del Comitato OPC nella misura di:

- euro 8.000,00 per il Presidente e
- euro 5.000,00 per ciascuno degli altri due componenti e
- per i membri del Collegio Sindacale che faranno parte del Comitato OPC, quale presidio alternativo per le OPC di maggiore rilevanza, un rimborso spese forfettario pari a euro 250 a riunione per le attività che verranno svolte in presenza al di fuori dello studio professionale.

2.3.2 Le componenti variabili della remunerazione basate sull'assegnazione di strumenti finanziari

In esecuzione della delibera assembleare del 6 maggio 2022, il Consiglio d'Amministrazione ha dato attuazione ad un piano di remunerazione che contempla, oltre alla parte fissa, una parte basata sulla partecipazione al Piano di stock option 2022.

Il Piano di Stock Option 2022 ha durata fino al 30 giugno 2031 ed è suddiviso in due (2) cicli di attribuzione, il primo dei quali attuato a fine 2022 e il secondo previsto entro il 30 giugno 2024.

Il Piano di Stock Option 2022 prevede l'assegnazione gratuita di opzioni ("Opzioni") a ciascuno dei Beneficiari, che attribuiscono il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie nel rapporto di una (1) azione ordinaria per ogni una (1) Opzione esercitata.

Il prezzo di esercizio delle azioni è previsto 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. Lo stesso viene determinato dal Consiglio d'Amministrazione.

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 stabilite nel regolamento del Piano di Stock Option 2022 (il "Regolamento del Piano di Stock Option 2022").

Il numero di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario è 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.

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 (2) 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 ("lock-up -period"). Il Piano è accompagnato da meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*").

Grazie all'esecuzione del Piano di Stock Option 2022 - come si è sopra precisato - è possibile realizzare un allineamento più evidente degli interessi degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero dei componenti del Consiglio d'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.

I Beneficiari individuati sono stati, conseguentemente, destinatari, nell'ambito del primo ciclo di attribuzione, di un piano di incentivazione che ha visto una prima assegnazione di Opzioni, predisposto in linea con le migliori prassi di mercato, prevedendo adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni loro attribuite.

Nell'ambito della politica di remunerazione prevista per l'esercizio 2024 gli stessi potranno, eventualmente, essere destinatari di ulteriori Opzioni nell'ambito del secondo ciclo di attribuzione da realizzarsi entro il 30 giugno 2024.

Detti meccanismi sono stati 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.

Nell'ambito del Piano di Stock Option 2022, il Consiglio d'Amministrazione dell'Emittente, in esecuzione della delibera assembleare del 6 maggio 2022 ha assegnato Opzioni a Beneficiari che siano:

- amministratori esecutivi nelle società controllate e, contestualmente, amministratori esecutivi in Seri Industrial;
- amministratori esecutivi nelle società controllate, senza ricoprire analogo incarico in Seri Industrial;
- dipendenti o collaboratori di Seri Industrial o di una delle società controllate.

Per quanto attiene al primo ciclo di attribuzione di Opzioni, il Consiglio d'Amministrazione ha dato esecuzione allo stesso, acquisite le proposte del Comitato Nomine e Remunerazioni e avendo definito preventivamente degli obiettivi (come descritto nel proseguito) suddivisi tra:

- Obiettivo di *performance TSR*,
- Obiettivi di *performance ESG* a loro volta ripartiti in Obiettivo di *performance ESG* di Gruppo, Obiettivo di *performance ESG* della Linea di Business Batterie e Obiettivo di *performance ESG*

della Linea di Business Materie Plastiche.

Per quanto attiene al primo ciclo di attribuzione, il Consiglio d'Amministrazione, in data 16 dicembre 2022, ha determinato il prezzo di esercizio in euro 5,78 ad azione, approvando contestualmente un regolamento di attuazione del Piano e ha assunte le opportune determinazioni in ordine alle Opzioni da assegnare.

Nello specifico, il Consiglio d'Amministrazione, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni in ordine ai beneficiari che siano dipendenti e/o collaboratori di Seri Industrial o di una delle società controllate, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in ordine alla attribuzione di opzioni ai beneficiari che siano amministratori esecutivi nella Società e acquisito il parere del collegio sindacale ha deliberato di assegnare complessivamente massime nr. 342.500 opzioni, rispetto alle massime nr. 978.000 opzioni previste.

Il Consiglio d'Amministrazione ha, quindi, deliberato di attribuire nr. 200.000 opzioni a beneficiari, che ricoprono incarichi da amministratore esecutivo in Seri Industrial, considerati, altresì, gli incarichi ricoperti nelle società controllate e più specificatamente ha deliberato di attribuire Opzioni per le cariche ricoperte all'interno del Consiglio d'Amministrazione (i) della società controllata FIB S.p.A. a favore di amministratori esecutivi della stessa, signori Andrea Civitillo, Marco Civitillo, Vittorio Civitillo e Luciano Orsini e (ii) della controllata Seri Plast S.p.A. a favore di amministratori esecutivi della stessa, signori Andrea Civitillo e Vittorio Civitillo e, infine, (iii) al signor Marco Civitillo quale dipendente di Seri Industrial.

Di seguito è riportata l'indicazione nominativa delle Opzioni assegnate.

Ruolo nell'Emittente	Nominativo	Assegnazione per il ruolo ricoperto	Nr. opzioni assegnate	Prezzo di esercizio
Amministratore Delegato	Vittorio Civitillo	Amministratore Delegato nelle società controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A.	82.500	5,78
Consigliere esecutivo nell'Emittente	Andrea Civitillo	Amministratore Delegato nelle società controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A.	82.500	5,78
Consigliere esecutivo e dipendente	Marco Civitillo	Consigliere esecutivo nella controllata FIB S.p.A. e dipendente nell'Emittente	30.000	5,78
Consigliere esecutivo e Vice Presidente	Luciano Orsini	Consigliere esecutivo nella controllata FIB S.p.A.	5.000	5,78

Inoltre, il Consiglio d'Amministrazione ha deliberato di attribuire un certo numero massimo di Opzioni a Beneficiari che siano amministratori esecutivi nelle società controllate e che non ricoprono tali incarichi in Seri Industrial e un certo numero massimo di Opzioni a beneficiari che siano dipendenti e/o collaboratori di Seri Industrial o di una delle società controllate, demandando all'amministratore delegato dell'Emittente la definizione del numero di opzioni da attribuire singolarmente ai beneficiari che siano dipendenti o collaboratori in Seri Industrial o nelle società controllate e agli amministratori esecutivi delle società controllate.

2.3.3 Il peso della remunerazione tra componenti fisse e variabili e tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La politica di remunerazione, come sopra descritto, in essere prevede sia compensi stabiliti in misura fissa sia una componente basata sulla assegnazione di strumenti finanziari. Non sono state attribuite componenti variabili di breve periodo in quanto il Piano di Stock Option 2022 prevede esclusivamente componenti di medio-lungo periodo, al raggiungimento di predefiniti obiettivi di performance.

La circostanza che gli amministratori esecutivi percepiscano compensi fissi e non componenti variabili di breve periodo, 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 fortemente interessati al buon andamento della Società e al perseguimento degli interessi della medesima.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, sia nella assegnazione del compenso totale dell'organo amministrativo, sia nella proposta di attribuzione del compenso da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche nonché di quello da assegnare 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. L'assegnazione dei sopra citati compensi è avvenuta nei limiti dell'importo massimo fissata cumulativamente dall'Assemblea.

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

Per i dirigenti con responsabilità strategiche, la remunerazione prevista è costituita da componenti fisse e dalla assegnazione di opzioni nell'ambito del Piano di Stock Option 2022 ed è definita, nel rispetto delle statuzioni del contratto collettivo di riferimento, in misura adeguata alla professionalità allo scopo di assicurare la competitività del pacchetto economico.

Descrizione della 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 2024, 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 proposta - successivamente alla presa d'atto da parte del Consiglio d'Amministrazione della Società - i consigli d'amministrazione delle partecipate determinano i compensi per le cariche particolari.

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

Per gli altri componenti gli organi amministrativi delle controllate che non ricoprono ruoli esecutivi anche nell'Emittente, il compenso viene determinato dall'assemblea dei soci di ciascuna controllata o dal consiglio d'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 d'Amministrazione dell'Emittente del 10 marzo 2020 sono stati esa-

minati i compensi annuali da riconoscere in misura fissa ai consiglieri dell’Emittente per le cariche da questi ricoperte nelle partecipate³, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, previo rilascio dei pareri da parte del Comitato OPC e sentito del Collegio Sindacale.

Per quanto attiene all’esercizio 2024, essendo previsto il rinnovo degli organi di amministrazione nelle due principali controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A. nell’assemblea di approvazione del bilancio che chiuderà al 31 dicembre 2023, si renderà necessario prevedere una riunione del Consiglio d’Amministrazione dell’Emittente nella quale esaminare i compensi annuali da riconoscere in misura fissa ai consiglieri dell’Emittente per le cariche che questi dovessero ricoprire nelle sudette partecipate, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, previo rilascio dei pareri da parte del Comitato OPC e del Collegio Sindacale.

Come in precedenza descritto, essendo previsto che il Piano di Stock Option 2022 possa riguardare, anche, i componenti del consiglio d’amministrazione, i dirigenti, i dipendenti o i collaboratori delle società controllate, il Consiglio d’Amministrazione dell’Emittente, in esecuzione della delibera assembleare del 6 maggio 2022, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni in ordine ai Beneficiari che siano dipendenti e/o collaboratori che hanno in essere un rapporto con Seri Industrial o con una delle società controllate e su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in ordine alla attribuzione di Opzioni ai Beneficiari che siano amministratori esecutivi nell’Emittente e acquisito il parere del collegio sindacale, ha deliberato di assegnare:

- nr. 52.500 Opzioni a Beneficiari che siano amministratori esecutivi nelle società controllate e che non ricoprono tali incarichi in Seri Industrial;
- nr. 200.000 Opzioni a Beneficiari, che siano sia amministratori esecutivi nelle società controllate e che ricoprono, altresì incarichi esecutivi in Seri Industrial o che abbiano in essere con quest’ultima rapporti di lavoro. Nello specifico il Consiglio d’Amministrazione ha deliberato di assegnare al signor:
 - Vittorio Civitillo nr 57.500 Opzioni in Fib S.p.A. e nr. 25.000 Opzioni in Seri Plast S.p.A.;
 - Andrea Civitillo nr 57.500 Opzioni in Fib S.p.A. e nr. 25.000 Opzioni in Seri Plast S.p.A.;
 - Marco Civitillo nr. 20.750 Opzioni in Fib S.p.A. e nr 9.250 Opzioni legate agli obiettivi di Seri Industrial S.p.A.;
 - Luciano Orsini nr. 5.000 (cinquemila) Opzioni in Fib S.p.A..

A seguire i consigli d’amministrazione delle controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A., sentito il collegio sindacale, hanno provveduto ad assegnare le Opzioni a tutti i componenti che ricoprono incarichi esecutivi all’interno delle due controllate. Nell’assumere la delibera, il Consiglio d’Amministrazione dell’Emittente ha stabilito, altresì, di destinare massime nr. 90.000 Opzioni a Beneficiari che siano dipendenti e/o collaboratori di Seri Industrial o di una delle società controllate.

3 - 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 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.

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 2024 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 2024 non prevede componenti monetarie variabili.

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

Il Piano di Stock Option 2022 prevede che ciascun Beneficiario possa esercitare le opzioni attribuite a condizione che siano raggiunti specifici obiettivi di *performance* così identificati: (i) Obiettivo di *performance* *TSR*, e (ii) Obiettivo di *performance* *ESG*.

Per ciascun ciclo di attribuzione sono stati definiti criteri diversi per determinare gli Obiettivi di *performance* da assegnare ai Beneficiari. Come in precedenza descritto il Piano di Stock Option 2022 prevede due (2) cicli di attribuzione di Opzioni il primo già realizzato nel 2022 e il secondo da eseguirsi entro 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 (il “*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 “*lock-up Period*”).

Per il primo **ciclo di attribuzione** i Beneficiari potranno esercitare le Opzioni loro 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 di seguito definito.

Per il secondo **ciclo di attribuzione** i Beneficiari potranno esercitare le Opzioni che verranno 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 verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Di seguito si illustrano come vengono determinati singoli Obiettivi di *performance*.

Obiettivo di performance TSR

L'Obiettivo di performance TSR quinquennale è determinato sulla base della media semplice dei Total Shareholder Return Relativo (TSR) medio annuali considerando la 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 determinato sulla base del *Total Shareholder Return Relativo* (TSR) medio, considerando la 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))

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 prima della data di attribuzione per ciascun ciclo di attribuzione.

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.

In data 22 giugno 2022 il Consiglio di Amministrazione ha determinato per il primo ciclo di attribuzione, il *Panel di Riferimento* delle società comparabili che risulta composto dalle seguenti società:

Nr.	Società comparabili	Stato	Tiker	
1	ENERSYS	Usa	ENS	Lead-acid battery peer
2	CATL	Cina	300750	Li-ion battery peer
3	BYD	Cina	002594	Li-ion battery peer
4	VARTA	Germania	VAR1	Li-ion battery peer
5	GANFENG LITHIUM	Hong Kong	1772	Li-ion battery peer
6	FREYR	Usa	FREY	Li-ion battery peer
7	EVE ENERGY	Cina	300014	Li-ion battery peer
8	QUANTUMSCAPE	Stati Uniti	QS	Li-ion battery peer
9	TOMRA	Norvegia	TOM	Plastic material peer
10	LYONDELL	Usa	LYB	Plastic material peer

Il numero di Opzioni esercitabili a seguito del raggiungimento degli **Obiettivi di performance TSR** verrà calcolato sulla base di quanto riportato nella seguente tabella:

Valore Obiettivi di performance TSR	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.

Nello specifico l'Obiettivo di *performance TSR* è raggiunto quando il TSR di Seri industrial performa meglio rispetto al TSR del Panel di Riferimento e/o al rapporto tra l'indice FTSE Star Italia al Tempo (t) e quello al Tempo (t-1) andando a verificare che la differenza tra il TSR al Tempo (t) di Seri Industrial e TSR al Tempo (t) del Panel di Riferimento sommata al rapporto dell'indice FTSE Star Italia al Tempo (t)/l'indice FTSE Star Italia al Tempo (t-1), ponderati rispettivamente al 65% /35%, sia > 0.

Di seguito si riporta la formula da utilizzarsi:

TSR al Tempo (t) di Seri Industrial – (TSR al Tempo (t) del Panel di Riferimento * 65% + (rapporto dell'indice FTSE Star Italia al Tempo (t)/l'indice FTSE Star Italia al Tempo (t-1)) * 35%) > 0.

Obiettivi di performance ESG

Gli **Obiettivi di performance ESG quinquennale e annuale** è previsto che vengano definiti dal Consiglio di Amministrazione prima della data di attribuzione per ciascun ciclo di attribuzione.

La definizione degli **Obiettivi di performance ESG** fa riferimento,

- per le linee di business tradizionali (esclusa 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/tecnologie 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 Consiglio di Amministrazione, con delibera del 16 dicembre 2022 ha stabilito per il primo ciclo di attribuzione che l'Obiettivo di performance ESG determinato per il 20% tenendo conto della responsabilità sociale della Società, maturerà sulla base del raggiungimento dei seguenti Obiettivi di performance ESG assegnati ai singoli Beneficiari in base al settore nel quale gli stessi operano.

Obiettivo di performance ESG di Gruppo

Linea di business	Criterio	Peso	Obiettivo di performance ESG
Business tradizionale (escluso quello della produzione di batterie agli ioni di Litio)	Impiego nel ciclo produttivo di una determinata percentuale di materiale riciclato rispetto al totale delle materie prime	8%	Target = 76% di piombo riciclato rispetto al totale delle materie prime piombo e Target = 51% di materiale plastico riciclato rispetto al totale delle materie prime plastiche
Business per la produzione di batterie agli ioni di litio	Utilizzo di criteri di sostenibilità e di contenimento dell'impatto ambientale nella scelta dei materiali/tecnologie da utilizzare e allo sviluppo di tecnologie volte al progressivo riciclo delle batterie esauste al litio in linea con le politiche di economia circolare volti a (i) raggiungere risultati significativi nella divisione R&D in merito a prodotti e/o tecnologie innovative e (ii) utilizzare soluzioni "water- based".	12%	

Obiettivo di performance ESG della Linea di Business Batterie

Linea di business	Criterio	Peso	Obiettivo di performance ESG
Business tradizionale (escluso quello della produzione di batterie agli ioni di Litio)	Impiego nel ciclo produttivo di una determinata percentuale di materiale riciclato rispetto al totale delle materie prime	8%	Target = 76% di piombo riciclato rispetto al totale delle materie prime piombo
Business per la produzione di batterie agli ioni di litio	Utilizzo di criteri di sostenibilità e di contenimento dell'impatto ambientale nella scelta dei materiali/tecnologie da utilizzare e allo sviluppo di tecnologie volte al progressivo riciclo delle batterie esauste al litio in linea con le politiche di economia circolare volti a (i) raggiungere risultati significativi nella divisione R&D in merito a prodotti e/o tecnologie innovative e (ii) utilizzare soluzioni "water- based".	12%	

Obiettivo di performance ESG della Linea di Business Materie Plastiche

Linea di business	Criterio	Peso	Obiettivo di performance ESG
Business tradizionale	Impiego nel ciclo produttivo di una determinata percentuale di materiale riciclato rispetto al totale delle materie prime	20%	Target = 51% di materiale plastico riciclato rispetto al totale delle materie prime plastiche

Il numero di Opzioni esercitabili a seguito del raggiungimento degli **Obiettivi di performance ESG** verrà calcolato sulla base di quanto riportato nella seguente tabella:

Obiettivi di performance ESG	Obiettivo	Opzioni Esercitabili
≥ alla percentuale di materiale riciclato impiegato rispetto al totale delle materie prime ⁴	Target	100%
< alla percentuale sopra indicata	Soglia minima	0%

4 - 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/tecnologie da utilizzare e allo sviluppo di tecnologie volte al progressivo riciclo delle batterie esauste al litio in linea con le politiche di economia circolare.

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/tecnologie 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 della quota parte delle Opzioni anche nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo di *performance* ESG.

* * * *

In singoli casi in cui venga ravvisato un interesse aziendale e sia riscontrato un rilevante contributo del Beneficiario in coerenza con le finalità del Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, avrà la facoltà di consentire l'esercizio delle Opzioni, in tutto o in parte, anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *performance*.

Inoltre, il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, ha la facoltà di adeguare gli Obiettivi di *performance* in modo tale da garantire, nell'interesse dei Beneficiari, una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella precedentemente in essere nell'eventualità in cui si verifichino situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro del Gruppo ovvero, più in generale, sui parametri alla base degli Obiettivi di *performance*, ciò al solo fine di preservare le finalità del Piano di costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base del sistema di incentivazione dei Beneficiari previsto nel Piano.

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 del Piano di compensi basati su strumenti finanziari è quello 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.

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

Le Opzioni saranno esercitabili a condizione che siano stati conseguiti gli Obiettivi di *performance* relativi al ciclo di attribuzione. Il numero di Opzioni esercitabili da ciascun Beneficiario rispetto al numero di Opzioni attribuite è determinato al termine del *vesting period* dal Consiglio di Amministrazione sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di *performance*, ai termini e condizioni di seguito indicate.

L'assegnazione delle Opzioni è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'avveramento delle seguenti condizioni:

- che alla data di attribuzione delle Opzioni sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società o con società controllate e non sia venuto meno, con riferimento al ruolo ricoperto, la sua condizioni di Beneficiario all'interno della Società o del Gruppo;
- che siano stati raggiunti gli Obiettivi per *performance*.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, verifica se si sia verificato il raggiungimento degli Obiettivi di *performance* TSR e ESG annuale e il valore che annualmente partecipa al raggiungimento dell'Obiettivo di *performance* TSR quinquennale a

seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'esercizio a cui gli Obiettivi di performance annuali fanno riferimento.

In caso di raggiungimento degli Obiettivi *performance* TSR e ESG annuali, il Beneficiario acquisisce il diritto ad esercitare le opzioni fino a un massimo di un quinto delle Opzioni Attribuite e le stesse potranno essere esercitate esclusivamente decorso il *vesting period*, durante il periodo di esercizio.

La verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *performance* TSR e ESG quinquennali sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo quinquennale a cui gli Obiettivi di *performance* fanno riferimento. In tale sede il Consiglio di Amministrazione provvederà confermare gli Obiettivi di *performance* *TSR* e *ESG* annualmente maturati nel corso quinquennio.

Le Opzioni potranno essere esercitate durante tutto il periodo di esercizio della durata di due (2) anni, a decorrere dalla data iniziale di esercizio e sino alla data finale di esercizio a seguito:

- dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta di Bilancio Consolidato dell'ultimo esercizio del periodo quinquennale;

- della comunicazione al Beneficiario, a cura della Società, del numero di Opzioni esercitabili, conseguente alla ricognizione effettuata dal Consiglio di Amministrazione stesso se gli Obiettivi di *performance* relativi al ciclo di attribuzione sono stati raggiunti.

Per quanto attiene al periodo di esercizio del primo ciclo di attribuzione della durata di due (2) anni lo stesso è previsto a decorrere dalla data iniziale di esercizio (1° gennaio 2028) e sino alla data finale di esercizio (31 dicembre 2029).

Per quanto attiene al periodo di esercizio del secondo ciclo di attribuzione della durata di due (2) anni lo stesso è previsto a decorrere dalla data iniziale di esercizio (1° luglio 2029) e sino alla data finale di esercizio (30 giugno 2031).

Il Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, può prevedere proroghe alla data finale di esercizio.

Il prezzo di esercizio dovrà essere integralmente versato all'atto della presentazione della richiesta di esercizio, senza aggravio di commissioni e di spese a carico dei Beneficiari. Il Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha facoltà di prevedere deroghe alle modalità di esercizio appena indicate.

Il Piano di *Stock Option* 2022 prevede, altresì, 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 tre (3) 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 prevede 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, inoltre, 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 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.I)

Il Piano di *Stock Option* 2022 prevede 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 che rivestono ruoli strategicamente rilevanti come individuati dal Consiglio di Amministrazione.

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 (2) 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 e 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 quali circostanze determinino l'insorgere del diritto;

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

Il Piano di *Stock Option* 2022 prevede termini e condizioni che regolano i rapporti tra Seri Industrial e/o le Società Controllate ed il Beneficiario al ricorrere di determinati eventi.

(i) Interruzione del rapporto

La cessazione del rapporto contempla le seguenti fattispecie:

- (i) licenziamento del Beneficiario ad opera di Seri Industrial o di altra Società Controllata nel caso in cui il Beneficiario sia lavoratore dipendente;
- (ii) recesso dal rapporto lavorativo o di collaborazione da parte di Seri Industrial o di altra società controllata nel caso in cui il Beneficiario non sia lavoratore dipendente;
- (iii) revoca del mandato da parte di Seri Industrial o di altra Società Controllata nel caso in cui il Beneficiario ricopra l'incarico di amministratore;
- (iv) dimissioni del Beneficiario nel caso in cui lo stesso sia lavoratore dipendente;
- (v) recesso dal rapporto lavorativo o di collaborazione da parte del Beneficiario nel caso in cui il Beneficiario non sia lavoratore dipendente;
- (vi) remissione del mandato da parte del Beneficiario nel caso in cui lo stesso ricopra l'incarico di amministratore;
- (vii) risoluzione consensuale del rapporto lavorativo o di collaborazione o di consulenza;
- (viii) ogni altra ipotesi di cessazione del Rapporto.

In queste ipotesi il Beneficiario non avrà diritto di esercitare le Opzioni esercitabili (e non ancora esercitate) e le Opzioni attribuite (non ancora esercitabili), che saranno considerate a tutti gli effetti estinte. A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Seri Industrial per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari in relazione alle Opzioni. Ai fini della presente previsione il periodo di preavviso non è preso in considerazione relativamente alla maturazione e/o all'esercizio delle Opzioni.

(ii) Aspettativa non retribuita

Nel caso di aspettativa non retribuita, il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano, a condizione che l'attività lavorativa venga ripresa secondo quanto previsto nell'accordo disciplinante l'aspettativa e l'aspettativa non possa essere superiore a 18 mesi. Il Beneficiario non avrà diritti sulle Opzioni esercitabili limitatamente ai mesi afferenti il periodo di aspettativa, secondo un criterio *pro rata temporis*.

(iii) Trattamento pensionistico di anzianità, di vecchiaia ovvero di invalidità

A fronte della cessazione del rapporto lavorativo a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità, di vecchiaia o di invalidità, il Beneficiario manterrà il diritto ad esercitare le Opzioni esercitabili entro il termine di decadenza di un anno dalla interru-

zione del rapporto purché siano stati raggiungimenti gli Obiettivi di performance. Ove l'interruzione del rapporto avvenga nel corso del *vesting period*, le Opzioni potranno essere esercitate a decorrere dalla fine del *vesting period* entro il termine di decadenza di un anno.

(iv) Decesso del Beneficiario

In caso di decesso del Beneficiario, le Opzioni attribuite, non ancora esercitabili, alla data della morte perderanno ogni efficacia. Invece, le Opzioni esercitabili (ma non ancora esercitate) alla data del decesso potranno essere esercitate da coloro che ne avranno titolo secondo il diritto successorio applicabile, ferma comunque in ogni caso la data finale di esercizio (e in ogni caso la Data di Scadenza del Piano), e sempre nel rispetto di obblighi, modalità e termini del presente Regolamento. Ove il decesso avvenga nel corso del *vesting period*, le Opzioni potranno essere esercitate a decorrere dalla fine del *vesting period* ed entro un anno dalla stessa.

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; ad eccezione di quelle iscritti gestione separata ossia al fondo pensionistico gestito dall'INPS finalizzato ad assicurare ai suoi iscritti una tutela previdenziale.

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

E' inoltre presente una polizza D&O.

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, Vicepresidente, etc.) si rinvia a quanto descritto ai precedenti paragrafi 2.1 e 2.3.

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 d'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 perseguimento 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.

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.1.5 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.

Con riguardo alle proposte di remunerazione relative al Collegio Sindacale per l'intera durata del mandato, il cui mandato triennale terminerà con l'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2023, il Consiglio d'Amministrazione ha ritenuto preferibile non formulare specifiche proposte al riguardo e demandare all'Assemblea ogni valutazione sul tema

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

La presente sezione è articolata in due parti che illustrano rispettivamente:

- nella Prima parte, i diversi elementi che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro);
- nella Seconda parte, mediante le tabelle indicate, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute, nonché i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e di società controllate.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci come previsto dall'art. 123-ter del TUF che prevede al comma 6: "Fermo restando quanto previsto [...] l'Assemblea convocata [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante."

Inoltre, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'art. 123-ter del TUF (così come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019).

I compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo sono illustrati nominativamente; i compensi previsti per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono invece rappresentati in forma aggregata.

L'attuazione della politica, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, si è mantenuta sostanzialmente in linea con i principi generali approvati dal Consiglio d'Amministrazione.

Le voci di compenso riportate risultano coerenti con la politica deliberata nel 2023 dal Consiglio d'Amministrazione e sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei Soci del 4 maggio 2023, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

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 (*Schemma 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.

Sono previsti piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio d'Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio d'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 degli esercizi a cui fa riferimento il Piano di Stock Option 2022.

Ruolo Aziendale	Numero soggetti	Remunerazione monetaria fissa	Remunerazione non monetaria	Remunerazione monetaria variabile di breve periodo	Remunerazione variabile monetaria 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	Prevista
Amministratori non esecutivi	6	100%	No	Non prevista	Non prevista	Non prevista ⁵
Dirigenti con responsabilità strategiche	2	99%	1%	Non prevista	Non prevista	Non prevista

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*).

Nel corso dell'Esercizio non si sono verificate circostanze eccezionali che hanno richiesto di derogare alla politica delle remunerazioni (*Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1.3*).

Non sono stati applicati meccanismi che richiedono l'applicazione di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back") in relazione alla assegnazione di strumenti finanziari nell'ambito del Piano di Stock Option 2022 (*Schema 7-bis, Sezione 2, punto 1.4*).

Informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi, tra la variazione 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).

Di seguito si riporta la variazione annuale dei risultati della Società, del compenso di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente e della remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente.

(Euro/000)	Società	Esercizio 2019	Var. %	Esercizio 2020	Var. %	Esercizio 2021	Var. %	Esercizio 2022	Var. %	Esercizio 2023	Var. %
Risultati Consolidati											
Margine operativo lordo	19.393	9%	3.103	84%	20.114	548%	17.732	-12%	17.555	-1%	
Risultato netto di Gruppo	1.539	-71%	(4.079)	365%	(1.534)	62%	(4.385)	-186%	(11.971)	-173%	
Risultati della Società											
Margine operativo lordo	(1.089)	6%	(1.515)	-39%	(817)	46%	(953)	-17%	(922)	3%	
Risultato netto	4.419	15%	2.242	49%	3.933	75%	5.323	35%	7.235	36%	

5 - Si segnala che sono state assegnate stock option a due soggetti che ricoprono l'incarico di amministratore non esecutivo in Seri Industrial in considerazione del rapporto da dipendente in essere con l'Emissente stessa e non in qualità di amministratori non esecutivi.

Compensi lordi Consiglio di Amministrazione		Esercizio 2019	Var. %	Esercizio 2020	Var. %	Esercizio 2021	Var. %	Esercizio 2022	Var. %	Esercizio 2023	Var. %
Roberto Maviglia	Emittente	32 ⁽¹⁾	na	107	0%	107	0%	102	-5%	102	0%
Luciano Orsini	Emittente	100	-17%	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%
	Controllate	45	+29%	13	-71%	12	-8%	12	0%	12	0%
Vittorio Civitillo	Emittente	80	na	80	0%	80	0%	170	113%	212	25%
	Controllate	187	-8%	194 ⁽¹⁾	25%	202	4%	202	0%	202	0%
Andrea Civitillo	Emittente	80	na	80	0%	80	0%	118	48%	132	12%
	Controllate	187	-11%	233 ⁽¹⁾	25%	252	8%	252	0%	252	0%
Fabio Borsoi	Emittente	11 ⁽¹⁾	na	40	0%	40	0%	30	-25%	25	-17%
Annalisa Cuccaro	Emittente	11 ⁽¹⁾	na	38	0%	38	0%	35	-9%	34	-2%
Manuela Morgante	Emittente	40	18%	40	0%	40	0%	37	-9%	36	-2%
Marco Civitillo	Emittente	//	//	//	//	//	//	51 ⁽¹⁾	na	77	51%
Rosaria Martucci	Emittente	//	//	//	//	//	//	35 ⁽¹⁾	na	52	50%
Alessandra Ottaviani	Emittente	//	//	//	//	//	//	23 ⁽¹⁾	na	34	46%
Compensi lordi Collegio Sindacale		Esercizio 2019	Var. %	Esercizio 2020	Var. %	Esercizio 2021	Var. %	Esercizio 2022	Var. %	Esercizio 2023	Var. %
Matteo Caratozzolo	Emittente	22 ⁽¹⁾	na	260	na	60	0%	60	0%	60	0%
	Controllate	//	//	39 ⁽¹⁾	na	40	3%	40	0%	40	0%
Daniele Cauzillo	Emittente	14 ⁽¹⁾	na	40	na	40	0%	40	0%	40	0%
	Controllate	//	//	19 ⁽¹⁾	na	20	3%	20	0%	20	0%
Susanna Russo	Emittente	//	//	//	//	25 ⁽¹⁾	na	40	0%	40	0%
Remunerazione linda media dei dipendenti dell'Emittente (2)		Esercizio 2019	Var. %	Esercizio 2020	Var. %	Esercizio 2021	Var. %	Esercizio 2022	Var. %	Esercizio 2023	Var. %
		36	na	36	0%	34	-4%	33	-3%	29	-12%

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

(2) - La remunerazione linda media è stata calcolata considerando i soli dipendenti di Seri Industrial S.p.A.

La rappresentazione raffigura, al netto dei benefici non monetari, i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale. Si evidenzia come tra i compensi degli Amministratori esecutivi non sia stato rappresentato il fai value del Piano di Stock Option 2022, la cui eventuale erogazione avverrà, previo raggiungimento dei relativi obiettivi di performance nel periodo di esercizio e solo in caso di esercizio delle Opzioni.

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 4 maggio 2023, 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 d'Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, 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 d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nel corso dell'esercizio 2022 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 90,67% del capitale votante e contrario del 9,33%.

3.2 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 3°, Schema 7-bis, (Tabella nr.1) 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.

E' inoltre riportata una tabella conforme alla Tabella 2 dell'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti in ordine ai piani di incentivazione basati su stock options.

Non essendo presenti piani di incentivazione basati su altri strumenti finanziari diversi da stock options o piani di incentivazione monetari non sono state predisposte le tabelle 3A e 3B previste dall'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti.

Infine è riportata la una tabella conforme a quella prevista dall'Allegato 3 A, schema 7 del Regolamento Emittente in ordine alle Opzioni di nuova assegnazione.

Periodo di riferimento: 1°gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.

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 non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro				
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili									
Roberto Maviglia	Presidente	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-24			Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84.000	17.263					100.000						
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale Compensi				84.000	16.000					100.000						
Luciano Orsini (1)	Vice Pres. te delegato	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-24													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000						100.000						
(II) Compensi da controllate e collegate				12.000						12.000	1.692					
(III) Totale Compensi				112.000						112.000	1.692					
Vittorio Civitillo (2)	Amm.re delegato	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-24													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				212.000						212.387						
(II) Compensi da controllate e collegate				202.000						202.000	39.992					
(III) Totale Compensi				414.000						414.000	39.992					
Andrea Civitillo (3)	Cons.re delegato	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-24													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				132.000						132.000						
(II) Compensi da controllate e collegate				252.400						252.400	39.992					
(III) Totale Compensi				384.400						384.400	39.992					

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8	
						Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati						
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica			Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili						
Marco Civitillo (4)	Cons.re delegato	1 gen-23 31-dic-23	31-dic-24								76.925	3.131	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				76.925							76.925	3.131	
(II) Compensi da controllate e collegate												10.059	
(III) Totale Compensi				76.925							76.925	13.189	
Fabio Borsoi	Cons. re indip.te TUF	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-24										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	5.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale Compensi				20.000	5.000						25.000		
Annalisa Cuccaro	Cons. re indip.te TUF e Codice	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-24			Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	14.000						34.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale Compensi				20.000	14.000						34.000		
Rosaria Martucci	Cons.re non esec	1 gen-23 31-dic-23	31-dic-24										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.251							52.251	974	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale Compensi				52.251							52.251	974	
Manuela Morgante	Cons.re indip.te TUF	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-24			Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	14.000						34.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale Compensi				20.000	14.000						34.000		
Alessandra Ottaviani	Cons.re non esec	1 gen-23 31-dic-23	31-dic-24										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33.999							33.999	47	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale Compensi				33.999							33.999	47	
Nr. 2 Dirigenti con responsabilità strategiche		31-dic-23				N.2 dipendenti assunti nel corso dell'Esercizio (giugno e ottobre)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate				175.905					1.702		177.607		
(III) Totale Compensi				175.905					1.702		177.607		

(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. Il fair value dei compensi equity è relativo alla controllata FIB S.p.A.

(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. Il fair value dei compensi equity è relativo alle controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A.

(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. Il fair value dei compensi equity è relativo alle controllate FIB S.p.A. e Seri Plast S.p.A.

(4) Marco Civitillo: Il fair value dei compensi equity è relativo all'Emittente e alla controllata FIB S.p.A.

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.

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 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 rapporto di lavoro	
Matteo Caratozzolo (1)	Presidente del Collegio	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-23						60.000			
(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-23 31-dic-23	31-dic-23						40.000			
(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	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-23						40.000			
(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			
Lucio Cercone (4)	Sindaco supplente	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-23									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale Compensi												
Anna Maria Melenchi	Sindaco supplente	1-gen-23 31-dic-23	31-dic-23									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale Compensi												

(1) 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.

Legenda della Tabella

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

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

Nella colonna (3), sezione “Bonus e altri incentivi”, sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

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

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

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

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

Nella colonna (7) “Fair value dei compensi equity” è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

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

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

b - Tabella delle Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'allegato 3A, Schema 7-bis, (Tabella nr.2) del Regolamento Emittenti

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo Possibile Esercizo (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo Poassibile Esercizo (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato della azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni
Vittorio Civitillo	Amm.re delegato										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	82.500	5,78	01/01/2028 31/12/2029	0				0		
(III) Totale Compensi		82.500	5,78		0				0		
Andrea Civitillo	Consigliere delegato										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	82.500	5,78	01/01/2028 31/12/2029	0				0		
(III) Totale Compensi		82.500	5,78		0				0		
Marco Civitillo	Consigliere delegato e dipendente										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	9.250	5,78	01/01/2028 31/12/2029							
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	20.750	5,78	01/01/2028 31/12/2029	0				0		
(III) Totale Compensi		30.000	5,78		0				0		
Luciano Orsini	Consigliere delegato										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	5.000	5,78	01/01/2028 31/12/2029							
(II) Compensi da controllate e collegate					0				0		
(III) Totale Compensi		5.000	5,78		0				0		
Rosaria Martucci	Consigliere non esecutivo e dipendente										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	2.500	5,78	01/01/2028 31/12/2029							
(II) Compensi da controllate e collegate					0				0		
(III) Totale Compensi		2.500			0				0		

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo Possibile Esercizo (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo Poassibile Esercizo (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato della azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni
Alessandra Ottaviani	Consigliere non esecutivo e dipendente										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	125	5,78	01/01/2028 31/12/2029						
(II) Compensi da controllate e collegate						0			0		
(III) Totale Compensi			125	-		0			0		

A ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.
Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

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

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	11	12	13	14	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Prezzo di mercato della azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero Opzioni	Numero Opzioni	Fair value
Vittorio Civitillo	Amm.re delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	0			0	82.500	82.500	39.992
(III) Totale Compensi		0			0	82.500	82.500	39.992
Andrea Civitillo	Consigliere delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	0			0	82.500	82.500	39.992
(III) Totale Compensi		0			0	82.500	82.500	39.992
Marco Civitillo	Consigliere delegato e dip.							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	0			0	9.250	9.250	3.131
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	0			0	20.750	20.750	10.059
(III) Totale Compensi		0			0	30.000	30.000	13.189
Luciano Orsini	Consigliere delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	0			0	5.000	5.000	1.692
(III) Totale Compensi		0			0	5.000	5.000	1.692
Rosaria Martucci	Consigliere delegato e dip.							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	0			0	2.500	2.500	974
(II) Compensi da controllate e collegate								-
(III) Totale Compensi		0			0	2.500	2.500	974
Alessandra Ottaviani	Consigliere delegato e dip.							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2022 (6/5/2022)	0			0	125	125	47
(II) Compensi da controllate e collegate								-
(III) Totale Compensi		0			0	125	125	47

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

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

Periodo di riferimento: 1°gennaio 2023 – 31 dicembre 2023

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	N° azioni possedute alla fine dell'es. precedente	N° azioni acquistate	N° azioni vendute (**)	N° azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Vittorio Civitillo	Amministratore Delegato	SE.R.I. S.p.A. (*)	30.426.770	0	0	30.426.770
Andrea Civitillo	Amministratore con delega					
Vittorio Civitillo	Amministratore delegato		23.330	30.000	0	53.300

(*) SE.R.I. S.p.A. è 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 di n. 3.967.648 azioni della Seri Industrial.

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	Gestore del fondo di Investimento "Atlante Private Equity"	3.967.648		3.967.648

d. Tabella dei piani di compensi basati su strumenti finanziari redatta ai sensi dell'allegato 3A, Schema 7, (Tabella nr.1) del Regolamento Emittenti.

NOMINATIVO O CATEGORIA	QUALIFICA	QUADRO 2						
		Stock Options						
		SEZIONE 2 Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione per l'attuazione della delibera dell'Assemblea, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni						
		Data della delibera Assembleare	Descrizione strumento	Numero opzioni	Data di assegnazione (*)	Prezzo di Esercizio €	Prezzo di mercato strumenti finanziari alla data di assegnazione € (**)	Periodo di possibile esercizio (***)
Andrea Civitillo	Amministratore Delegato di FIB S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	57.500	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Marco Civitillo	Amministratore con delega di FIB S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	20.750	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Vittorio Civitillo	Amministratore Delegato di FIB S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	57.500	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Alberto Finà	Amministratore con delega di FIB S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	5.000	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Luciano Orsini	Amministratore con delega di FIB S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	5.000	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Francesco Pagliarini	Amministratore con delega di FIB S.p.A..	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	30.000	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Federico Vitali	Amministratore con delega di FIB S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	5.000	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Andrea Civitillo	Amministratore Delegato di Seri Plast S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	25.000	CdA 16 di. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Vittorio Civitillo	Amministratore Delegato di Seri Plast S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	25.000	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Elena Cossa	Amministratore con delega di Seri Plast S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	2.500	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Berthold Dieter Kiefer	Amministratore con delega di Seri Plast S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	2.500	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Giuseppe Magliuolo	Amministratore con delega di Seri Plast S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	2.500	CdA 16 di. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
Fabiano Minelli	Amministratore con delega di Seri Plast S.p.A.	6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	2.500	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029
N. 78 Dipendenti ⁶ e collaboratori		6 maggio 2022	Opzioni su azioni Seri Industrial S.p.A. con liquidazione fisica	99.050	CdA 16 dic. 2022 Cpr 15 dic. 2022	5,78	5,36	1° gen. 2028 31 dic. 2029

(*) Cda = Consiglio di Amministrazione

Cpr = Comitato per le Nomine e Remunerazione

(**) Prezzo ufficiale di chiusura del giorno antecedente la data di assegnazione (15 dicembre 2022)

(***) Sono previste n. 5 finestre di esercizio nei seguenti periodi:

3 gennaio 2028 – 31 gennaio 2028

3 luglio 2028 - 31 luglio 2028

1° dicembre 2028 – 29 dicembre 2028

2 luglio 2029 – 31 luglio 2029

3 dicembre 2029- 31 dicembre 2029

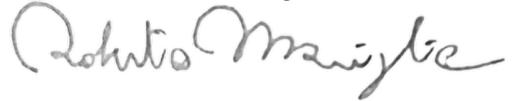
6 - Sono ricomprese assegnazioni effettuate a tre dipendenti che ricoprono incarichi di amministratore nell'Emittente.

San Potito Sannitico, 21 marzo 2024

Seri Industrial S.p.A.

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

(Avv.to Roberto Maviglia)





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

Via Provinciale per Gioa, snc
Centro Aziendale Quercete
81016 SAN POTITO SANNITICO (CE)

www.seri-industrial.it