

SeSa S.p.A.

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

**redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, e dell'articolo 84-quater
del Regolamento Consob 11971/1999, come successivamente modificato**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 luglio 2021

GLOSSARIO

Cod. Civ. / c.c.: il codice civile italiano, il cui testo è stato approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate attualmente vigente, approvato nel luglio del 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it, nella sezione "Borsa Italiana – Regolamenti – *Corporate Governance*", applicabile fino al 30 aprile 2021.

Codice di Corporate Governance: il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, applicabile dal 1° maggio 2021.

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

Data di Quotazione: La data a partire dalla quale le azioni ordinarie e i warrant dell'Emittente sono ammessi alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., ossia il 22 ottobre 2013.

Esercizio: l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione, ossia, tenuto conto che l'esercizio sociale della Società chiude al 30 aprile di ogni anno, il periodo intercorrente dal 1° maggio 2020 fino al 30 aprile 2021.

Gruppo: il Gruppo SeSa.

Istruzioni al Regolamento di Borsa: le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (come successivamente modificate).

SeSa, Emittente o Società: l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

Regolamento di Borsa: il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (come successivamente modificato).

Regolamento Emittenti: il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti: la presente relazione che la Società è tenuta a redigere ai sensi dell'articolo 123-ter TUF.

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

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, come successivamente modificato e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, come successivamente modificato, ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter al Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile la politica di SeSa in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società con riferimento almeno all'esercizio successivo e dei componenti dell'organo di controllo (di seguito la "**Politica di Remunerazione**"), nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. In particolare, la Politica di Remunerazione:
 - (a) indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
 - (b) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute. In caso di attribuzione di remunerazione variabile, stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa;
 - (c) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare temporaneamente e le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, la deroga può essere applicata; le società possono limitare l'individuazione delle condizioni procedurali alle procedure previste dal predetto Regolamento;
- la Sezione II illustra in modo chiaro e comprensibile, i compensi nominativamente attribuiti agli Amministratori e ai componenti dell'organo di controllo della Società e in forma aggregata i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche di SeSa¹. In particolare, la Sezione II:
 - (a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'Esercizio;
 - (b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio;
 - (c) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

Inoltre, la Sezione II contiene:

- i) le informazioni relative alle partecipazioni detenute, in SeSa e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società 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 dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto previsto dall'articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti;

¹ In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio un compenso complessivo (ottenuto sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli Amministratori.

- ii) i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza, ai sensi dell'art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti.

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, TUF, la Politica di Remunerazione, una volta esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, mentre, con riguardo alla seconda sezione della Relazione sui compensi corrisposti relativamente all'esercizio 2020-2021, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata tale sezione, la sottopone al voto consultivo della suddetta Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2021.

Si ricorda, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 30 aprile 2021.

Al riguardo, si rammenta, altresì, che con delibera del 27 gennaio 2021, l'Assemblea straordinaria degli azionisti ha approvato la proposta di modifiche statutarie connessa all'adozione del sistema monistico di amministrazione e controllo, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2049-*sexiesdecies* e ss. del codice civile. Le modifiche relative al nuovo sistema di governance troveranno applicazione a far data dal prossimo rinnovo degli organi sociali (da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata per il giorno 26 agosto 2021 in prima convocazione ovvero il 27 agosto 2021 in seconda convocazione per quanto riguarda la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e da parte di quest'ultimo per quanto riguarda la nomina dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione), fatta eccezione per le modifiche relative alle procedure pre-assembleari connesse alla nomina dei nuovi organi sociali, che si applicano fin dalla data di convocazione dell'Assemblea chiamata a deliberare in ordine alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, ossia dal 12 luglio 2021. A partire dal prossimo rinnovo degli organi sociali la Società opererà, quindi, tramite un Consiglio di Amministrazione, alcuni componenti del quale faranno, altresì, parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

SEZIONE I

La presente Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti descrive le linee essenziali della Politica di Remunerazione adottata dalla Società, che definisce le finalità perseguite, i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive degli Amministratori (anche in qualità di componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 luglio 2021 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione è predisposta ai sensi dell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance, nonché ai sensi e per gli effetti del Regolamento Parti Correlate e dell'articolo 9 della procedura interna denominata "Procedura per le operazioni con Parti Correlate" adottata dal Consiglio di Amministrazione e da ultimo modificata in data 11 marzo 2021 (la "**Procedura Parti Correlate**").

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella Procedura Parti Correlate - disponibile sul sito internet della Società www.sesa.it, nella sezione "*Corporate Governance*" - la sottoposizione all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di una relazione che illustri la Politica di Remunerazione esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano assegnate in conformità con la Politica di Remunerazione e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Si precisa, inoltre, che, conformemente a quanto previsto dall'art. 2.2.3, comma 3, lett. o) del Regolamento di Borsa limitatamente agli emittenti in possesso della qualifica STAR, la remunerazione degli amministratori è regolata nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni nn. 25, 26, 27(a), 27(c), 29 e 31 previsti dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance.

Al riguardo, si rammenta, altresì, che, ai sensi dell'art. IA.2.10.1 delle Istruzioni al Regolamento di Borsa, al fine di ottenere (e, pertanto, mantenere) la qualifica di STAR, è necessario che una parte significativa della remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sia legata, anche sotto forma di piani di compenso basati su strumenti finanziari o partecipazioni agli utili, ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati non esclusivamente a breve termine.

a) **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica**

La remunerazione degli Amministratori è stabilita dall'Assemblea. Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da suddividere a cura del Consiglio ai sensi di legge. Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni. L'Assemblea ordinaria potrà inoltre riconoscere agli amministratori un compenso ed un'indennità di fine mandato, anche sotto forma di polizza assicurativa.

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (ivi inclusa quella di componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione) nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi e con le modalità previste dall'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

Per la composizione, le competenze, le modalità di funzionamento e le attività poste in essere dal Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo b).

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), Cod. Civ, nonché ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'articolo 17 dello Statuto sociale;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti.

b) **L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse**

L'attuale Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione.

Si precisa inoltre, ai sensi dell'art. IA 2.10.1, comma 2, delle Istruzioni al Regolamento di Borsa, che, conformemente a quanto previsto dall'art. 2.2.3, comma 3, lett. o) del Regolamento di Borsa limitatamente agli emittenti in possesso della qualifica STAR, il Comitato per la Remunerazione è composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione risulta composto dagli Amministratori dott.ssa Angela Oggionni (Amministratore indipendente e Presidente del Comitato), prof.ssa Maria Chiara Mosca (Amministratore indipendente), dott. Claudio Berretti (Amministratore non esecutivo).

Si precisa che, a giudizio dell'Emittente, tutti i membri del Comitato sono riconosciuti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, così come valutato dal Consiglio al momento della nomina dei componenti del Comitato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6.P.3 del Codice di Autodisciplina allora vigente.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Funzioni attribuite al Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è un organo con funzioni istruttorie, propositive e consultive con il compito di coadiuvare il Consiglio nell'elaborazione della politica per la remunerazione.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, c.c., il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni istruttorie, propositive e consultive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione.

Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2013 e secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione adottato dal Consiglio in data 23 dicembre 2013 (come modificato al fine di recepire le previsioni contenute nel nuovo Codice di Corporate Governance), nonché in conformità a quanto previsto dall'art. 2.2.3, comma 3, lett. o) del Regolamento di Borsa limitatamente agli emittenti in possesso della qualifica STAR, al Comitato per la Remunerazione, oltre a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, sono rimessi i compiti di cui ai principi e alla raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance e, in particolare:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

Regolamento del Comitato per la Remunerazione approvato dal Consiglio in data 23 dicembre 2013, come successivamente modificato

Conformemente a quanto previsto dalla raccomandazione n. 17 del Codice di Corporate Governance, nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che questi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Ai sensi del Regolamento del Comitato per la Remunerazione il Presidente del Comitato ha il compito di programmare e coordinare le attività del Comitato, di presiedere e guidare lo svolgimento delle relative riunioni, di rappresentare il Comitato in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, potendo altresì sottoscrivere in nome del Comitato i pareri e le eventuali relazioni da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. Il Presidente assente o impedito è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro del Comitato più anziano d'età.

Ai sensi del suddetto Regolamento, il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni ovvero quando ciò sia ritenuto opportuno dal Presidente, anche su richiesta di uno o più dei suoi componenti.

La convocazione viene effettuata a cura del Presidente, o di chi ne fa le veci, con qualunque mezzo idoneo ad una piena conoscibilità, ivi incluso il preavviso telefonico o mediante posta elettronica, almeno due giorni lavorativi prima della data fissata per l'adunanza, salvi i casi di urgenza per i quali è ammesso preavviso più breve. La convocazione deve essere altresì portata a conoscenza del Presidente dell'organo di controllo.

Le riunioni del Comitato si svolgono – anche in audio e/o video-conferenza – presso la sede sociale o in altro luogo e sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente del Comitato più anziano di età.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate. Delle deliberazioni assunte dal Comitato viene data informazione a cura del Presidente al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Ai lavori del Comitato possono assistere i componenti dell'organo di controllo. Su invito del Presidente, possono inoltre

partecipare alle riunioni del Comitato, in relazione a singoli punti all'ordine del giorno, altri soggetti che non ne siano membri e il cui contributo ai lavori sia ritenuto utile dal medesimo.

Il partecipante che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo rende noto al Comitato e si astiene dalla stessa, fermo restando che nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Nel corso dell'Esercizio al 30 aprile 2021, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 4 volte, in data 3 giugno 2020, 29 giugno 2020, 14 luglio 2020 e 8 ottobre 2020.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono state regolarmente verbalizzate. Delle deliberazioni assunte dal Comitato è stata data informazione a cura del Presidente al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

La durata delle riunioni del Comitato per la Remunerazione è stata di circa un'ora ciascuna.

Per la percentuale di partecipazione alle riunioni di ciascun Amministratore al Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Tabella denominata "Struttura del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati" riportata al paragrafo 4.2 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, predisposta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.

Per l'esercizio 1° maggio 2021 - 30 aprile 2022 è prevista almeno un'altra riunione del Comitato per la Remunerazione, oltre a quelle già tenutesi in data 3 maggio 2021, 14 giugno 2021 e 12 luglio 2021.

Nel corso dell'Esercizio, le attività svolte dal Comitato per la Remunerazione sono state principalmente focalizzate alla supervisione della politica di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Comitato ha altresì preso atto delle seguenti attività svolte dall'ufficio Risorse Umane di Gruppo:

Programma di Welfare aziendale e fidelizzazione delle risorse umane del Gruppo;
Revisione degli organici, piano di sviluppo e selezione del capitale umano del Gruppo Sesa;
Sviluppo delle procedure per gestire l'emergenza Covid-19.

Nel corso dell'Esercizio, ai lavori del Comitato per la Remunerazione hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale ed in talune occasioni anche un Sindaco.

Nello svolgimento delle proprie attività, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei propri compiti, coinvolgendo, in particolare, l'ufficio risorse umane del Gruppo. Non sono state destinate risorse finanziarie al Comitato per la Remunerazione in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

c) come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società ha tenuto conto delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti anche in termini di applicazione Welfare aziendale e dei dati di fidelizzazione del personale rispetto ai valori di riferimento per società analoghe per dimensioni e attività. Integrità, responsabilità e trasparenza sono i driver adottati nelle logiche di remunerazione di Gruppo, che si esplicano in elementi quali l'attenzione ai dipendenti, la sostenibilità delle sedi in termini di impatto ambientale e nella catena di fornitura.

Nella determinazione della Politica di Remunerazione sono stati inoltre presi in considerazione gli indirizzi strategici nel medio-lungo termine, al fine di assicurare attraction e retention di tutti i ruoli chiave che presentano caratteristiche e competenze propedeutiche a garantire la creazione di valore per tutti gli stakeholder.

d) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti, pur avendo utilizzato analisi di benchmarking formulate da organizzazioni indipendenti.

e) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso

di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale Assemblea o successivamente

La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite, i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive degli Amministratori (anche in qualità di componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione di SeSa per l'esercizio 1° maggio 2021 - 30 aprile 2022, si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* con quelli della Società e degli azionisti nel medio-lungo termine ed è funzionale e perseguire il successo sostenibile della Società. La Politica di Remunerazione contribuisce, inoltre, alla strategia aziendale e si pone come finalità la promozione dei valori di sostenibilità dell'attività di impresa.

Nell'ottica di tali finalità, la Politica di Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

In particolare, la Politica di Remunerazione si basa sui principi ispiratori di seguito indicati per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche in SeSa:

- (i) le remunerazioni sono basate sul criterio della *performance* individuale e di Gruppo, assicurando un adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- (ii) il sistema di incentivazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche riconosce un bilanciamento della componente fissa e della componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui la stessa opera, prevedendo comunque che la parte variabile incluso il piano di incentivazione azionario riguardanti gli amministratori esecutivi rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (iii) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica / funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) la componente variabile della remunerazione – per la quale sono previsti dei limiti massimi – è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale di Gruppo i quali sono (a) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale in modo da contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività del Gruppo; (b) verificabili *ex post*; (c) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica / funzione ricoperta nell'ambito della Società e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti;
- (v) gli obiettivi di *performance* cui è legata l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte temporale di lungo periodo. Essi (a) sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (b) comprendendo anche parametri non finanziari e in particolare relativi alle performance in materia ESG;
- (vi) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva del Gruppo e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione;
- (vii) una parte significativa della componente di remunerazione variabile costituita dal piano di incentivazione azionario matura con riferimento a periodi pluriennali, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- (viii) una parte della componente di remunerazione variabile costituita dal piano di incentivazione azionario viene corrisposta con un lasso di differimento (*vesting*) rispetto al momento della maturazione.

Inoltre, al fine di disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli Amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi (anche quali componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione) è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili.

In relazione ai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, la remunerazione degli Amministratori che fanno parte di tale organo sarà costituita esclusivamente da una componente fissa aggiuntiva rispetto al compenso in qualità di Amministratori e sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della loro nomina, nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., sentito il parere del Comitato

per la Remunerazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

f) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

La Società ritiene quindi opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti;
- (ii) Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente del Consiglio di Amministrazione);
- (iii) Amministratori esecutivi;
- (iv) Dirigenti con responsabilità strategiche; e
- (v) componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

(i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti di SeSa

Per Amministratori non esecutivi si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi.

Per Amministratori indipendenti si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, TUF e dalla raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance.

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 Cod. Civ., nonché il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento della carica. Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea, provvede alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea medesima. Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 Cod. Civ., nonché il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento della carica. Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea, provvede alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea medesima. Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (ivi compreso il Comitato per il Controllo sulla Gestione), con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato.

Il compenso riconosciuto agli Amministratori esecutivi e agli Amministratori Indipendenti è, in ogni caso, adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei Comitati consiliari.

(ii) Amministratori di SeSa investiti di particolari cariche (Presidente del Consiglio di Amministrazione)

All'Amministratore che riveste la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione, nel rispetto dell'importo complessivo eventualmente stabilito dall'Assemblea.

In particolare, il compenso fisso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione non è legato al raggiungimento di obiettivi, bensì è commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica di Presidente.

All'Amministratore che riveste la carica di Presidente ed è altresì qualificabile quale Amministratore esecutivo può essere riconosciuta la corresponsione di un compenso variabile di medio-lungo periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione della Società.

(iii) Amministratori esecutivi

Agli Amministratori esecutivi è riconosciuta la corresponsione di un compenso fisso e la corresponsione di un compenso variabile di breve periodo e di un compenso variabile di medio-lungo periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione della Società.

Il compenso variabile è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi come indicati dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione, i quali sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Al riguardo, si rammenta che gli obiettivi di *performance* cui è legata l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione (a) sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile; (b) comprendono anche parametri non finanziari.

(A) Componente fissa

La componente fissa della remunerazione (ivi inclusa l'eventuale componente fissa attribuita ove l'Amministratore esecutivo ricopra anche la carica di Amministratore Delegato e/o Vice Presidente) è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica / funzione ricoperta dall'interessato. Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare (tenuto conto anche dell'eventuale ammontare corrisposto ove l'Amministratore esecutivo ricopra anche la carica di Dirigente e/o Amministratore Esecutivo di Società del Gruppo) la prestazione dell'Amministratore esecutivo nel caso in cui le componenti variabili di cui alle successive lettere (B) e (C) non fossero erogate.

Resta inteso che la Società ha la facoltà di applicare le previsioni della presente lettera (A), in quanto compatibili, anche agli Amministratori esecutivi delle principali società controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

(B) Componente variabile di breve periodo

La componente variabile di breve periodo potrà essere costituita da piani di incentivazione monetari e/o da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

(B.1) Piani di incentivazione monetari di breve periodo

La componente variabile di breve periodo è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance*. Essi ricomprendono anche parametri non finanziari in misura non inferiore al 50%.

La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali anche non finanziari e la variazione della remunerazione. In particolare, per la determinazione della componente variabile di breve periodo è previsto un sistema di calcolo che tiene conto del raggiungimento di obiettivi di crescita sostenibile sia finanziari che non finanziari.

I parametri finanziari sono costituiti dalla crescita sostenibile dell'EBITDA e della PFN a livello consolidato di Gruppo come indicato dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

In particolare, per i parametri finanziari, tale sistema di calcolo prevede in caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo, la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari al 100% del bonus, il quale costituisce il cap della retribuzione variabile; in caso di raggiungimento del limite minimo fissato al 60% dell'Obiettivo, il Beneficiario avrà il diritto al 50% del bonus; in caso di raggiungimento di un intervallo compreso tra il 60% ed il 100% dell'Obiettivo, il Beneficiario avrà il diritto ad un bonus compreso tra il 50% ed il 100% secondo una progressione lineare.

I parametri non finanziari, a cui è legata almeno il 50% dell'obiettivo della retribuzione variabile di breve periodo, sono identificati da: (i) generazione di valore sostenibile per gli stakeholder, misurata dal parametro di crescita del valore economico distribuito (Fonte DNF annuale); (ii) tutela ambientale sulla base della verifica di Rating di sostenibilità di primarie società e del conseguimento/mantenimento di certificazioni ambientali da parte delle principali società del Gruppo; (iii) sviluppo, fidelizzazione e sicurezza del capitale umano misurata anche attraverso il report di sostenibilità.

In particolare, per i parametri non finanziari, tale sistema di calcolo prevede in caso di raggiungimento del 100% del basket di Obiettivi non finanziari (costituito da un basket di indicatori comprendenti parametri di misurazione della crescita sostenibile e del valore non finanziario generato), la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari al 100% del bonus, il quale costituisce il cap della retribuzione variabile; in caso di raggiungimento del limite minimo fissato al

60% dell'Obiettivo, il Beneficiario avrà il diritto al 50% del bonus; in caso di raggiungimento di un intervallo compreso tra il 60% ed il 100% dell'Obiettivo, il Beneficiario avrà il diritto ad un bonus compreso tra il 50% ed il 100% secondo una progressione lineare.

In caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo annuale la componente variabile monetaria di breve periodo sarà pari indicativamente a circa il 50% della componente fissa dell'Amministratore esecutivo.

(B.2) Piani di incentivazione di breve periodo basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), nel corso dell'Esercizio, l'Assemblea ordinaria del 28 agosto 2020 ha approvato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, l'istituzione di un piano di incentivazione e fidelizzazione denominato "Piano di Stock Grant 2021-2023", che prevede il diritto degli amministratori esecutivi di SeSa S.p.A. e dei due consiglieri delegati alla direzione commerciale delle società controllate Computer Gross S.p.A. e Var Group S.p.A. di ricevere a titolo gratuito un numero di azioni complessive fino ad un massimo di 265.000, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi - sia annuali che triennali (di cui n. 91.000 azioni con maturazione triennale e n. 58.000 azioni con maturazione annuale per ciascuno dei tre esercizi 2021-2023).

Le caratteristiche del Piano di Stock Grant 2021-2023, ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione, sono descritte nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob. I dettagli del "Piano di Stock Grant 2021-2023" sono reperibili sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.sesa.it nella sezione "Investor Relations – Assemblee". Si segnala che i parametri di riferimento del Piano di Stock Grant 2021-2023 sono costituiti da obiettivi di crescita sostenibile di EBIDTA e PFN a livello consolidato di Gruppo nel triennio 2021-2023 rispetto all'esercizio 2020.

In proposito, si rende noto che, nel corso dell'Esercizio e precisamente in data 14 settembre 2020, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato il Regolamento del Piano di "Stock Grant 2021-2023" deliberato dalla citata Assemblea del 28 agosto 2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF.

Resta inteso che la Società ha la facoltà di applicare le previsioni della presente lettera (B), in quanto compatibili, anche agli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche delle società controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

(C) Componente variabile di medio-lungo periodo basata su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF

Ai fini della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo si prevede la possibilità di corrispondere agli Amministratori esecutivi una componente variabile di medio-lungo periodo la quale è costituita interamente da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF così come esposto nel precedente paragrafo.

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, si prevede che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*). Inoltre, essi prevedono un sistema di calcolo che tenga adeguatamente conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici - e misurabili *ex post* - come indicati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Si segnala che i parametri di riferimento del Piano di Stock Grant 2021-2023 è costituito da obiettivi di crescita sostenibile del risultato di EBIDTA e PFN a livello consolidato di Gruppo 2021-2023.

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), nel corso dell'Esercizio, l'Assemblea ordinaria del 28 agosto 2020 ha approvato il "Piano di Stock Grant 2021-2023" descritto al precedente paragrafo, il quale prevede il diritto degli amministratori esecutivi di SeSa S.p.A. e dei due consiglieri delegati alla direzione commerciale delle società controllate Computer Gross S.p.A. e Var Group S.p.A. di ricevere a titolo gratuito un numero di azioni complessive fino ad un massimo di 265.000, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi - sia annuali che triennali, di cui n. 91.000 azioni con maturazione triennale. Al riguardo, si precisa che in relazione ad alcune delle azioni oggetto del Piano di Stock Grant 2021-2023 con maturazione triennale sono previsti tempi di consegna differiti e parametrati, rispettivamente, alla data di approvazione dei bilanci al 30 aprile 2024, 30 aprile 2025 e 30 aprile 2026.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e/o per gli effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi ed agli Amministratori investiti di incarichi speciali strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni.

(iv) Dirigenti con responsabilità strategiche

Allo stato, oltre a due Amministratori esecutivi che ricoprono anche la carica di Dirigenti con responsabilità strategiche, non vi sono altri soggetti che sono qualificabili come tali all'interno dell'Emittente. Per quanto riguarda la politica di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche si rinvia al precedente paragrafo f) (iii).

(v) Componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione

La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

La remunerazione degli Amministratori che fanno parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione è costituita esclusivamente da una componente fissa aggiuntiva rispetto al compenso in qualità di Amministratori e sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Agli Amministratori che fanno parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione spetta inoltre il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento della carica.

Agli stessi soggetti può essere riconosciuto un ulteriore compenso in qualità di componenti dell'Organismo di Vigilanza.

(vi) Responsabile della Funzione di Internal Audit e Dirigente Preposto

Esistono meccanismi di incentivazione per la funzione di Responsabile della funzione di *Internal Audit* coerenti con i compiti assegnati al responsabile. Per la funzione di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili non sono invece previsti meccanismi di incentivazione.

g) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva diffusa nel settore di riferimento e per società di analoghe dimensioni e comunque coerenti con carica/funzione ricoperta.

In particolare, tra i benefici non monetari, oltre ai piani basati su strumenti finanziari, possono essere ricomprese eventuali polizze previdenziali, assicurative e sanitarie integrative previste dal CCNL Dirigenti Industria e Commercio (ad esempio Fondo Mario Negri, Fondo Pastore, Fasdac, Fasi e Previndai oltre a polizza vita e infortuni extra professionali).

Non sono previsti altri benefici non monetari.

h) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto ai precedenti paragrafi

i) i 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 della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Componente variabile di breve periodo

Con riferimento alla componente variabile di breve periodo degli Amministratori *esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche*, la *Politica di Remunerazione* prevede che la valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia un processo continuo scandito da due appuntamenti fondamentali nell'arco dei dodici mesi:

- (i) valutazione intermedia delle *performance basata sul risultato semestrale consolidato* (indicativamente a metà dell'esercizio di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'esercizio e per l'analisi di eventuali azioni correttive, con l'erogazione di un acconto pari al 50% del compenso variabile monetario ove maturato;
- (ii) la valutazione finale delle *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (indicativamente, entro 10 giorni della data di approvazione del bilancio consolidato annuale da parte del Consiglio di Amministrazione). La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, con il supporto della funzione di Amministrazione, Finanza e Controllo, che sottoporrà le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

Nell'ipotesi in cui SeSa effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo ovvero sul perimetro di attività, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, procederà alla revisione degli obiettivi al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e/o con i risultati economico/finanziari conseguenti.

In relazione alla misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi si rinvia al precedente paragrafo f) punto (iii), lett. B.1) e punto (iv), lett. B.1) per quanto riguarda la componente monetaria variabile e al Documento Informativo relativo al "*Piano di Stock Grant 2021-2023*" pubblicato all'indirizzo www.sesa.it nella sezione "*Investor Relations – Assemblee*" per quanto riguarda il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF attualmente in essere.

Eventuali ulteriori piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis TUF dovranno prevedere un sistema di calcolo che tenga conto dello scostamento negativo rispetto a relativi obiettivi di *performance*.

Componente variabile di lungo periodo

Gli organi competenti determineranno le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di *performance* previsti per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, nonché gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi.

In relazione alla misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi si rinvia al precedente paragrafo f) punto (iii), lett. B.1) e punto (iv), lett. B.1) per quanto riguarda la componente variabile e al Documento Informativo relativo al "*Piano di Stock Grant 2021-2023*" pubblicato all'indirizzo www.sesa.it nella sezione "*Investor Relations – Assemblee*" per quanto riguarda il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF attualmente in essere.

Eventuali ulteriori piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis TUF dovranno prevedere un sistema di calcolo che tenga conto dello scostamento negativo rispetto a relativi obiettivi di *performance*.

j) informazioni volte ad evidenziare il 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

Come meglio descritto al precedente paragrafo d) la *Politica di Remunerazione* è finalizzata al perseguimento degli interessi non solo di breve ma anche di medio-lungo termine della Società.

Nell'ottica di tale finalità, la *Politica di Remunerazione* è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva coerente con gli obiettivi strategici della Società in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

A tal fine la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell'azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile, non solo nel breve, ma anche nel medio-lungo periodo.

Con l'Assemblea del 27 gennaio 2021 integrato lo Statuto della Società (Art.19) prevedendo per l'Organo Amministrativo l'impegno nella guida della Società a perseguire il successo e la crescita sostenibile a beneficio degli Azionisti. La Politica è stata definita in linea con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, risultando collegata ai risultati aziendali, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità di Gruppo.

Avviato in coerenza con le modifiche statutarie deliberate nell'Assemblea del 27 gennaio 2021, finalizzato ad orientare l'impegno degli Amministratori a perseguire il successo e la crescita sostenibile, un importante percorso di valorizzazione e attenzione sui temi legati alla sostenibilità, con l'obiettivo di includere i key driver dei fattori "ESG" (Environmental, Social e Governance) per le componenti variabili della remunerazione.

k) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione di compensi variabili "claw back"*)

La Politica di Remunerazione prevede, con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

Al riguardo, si rammenta che una parte significativa delle azioni oggetto del Piano di Stock Grant 2021-2023, approvato dall'Assemblea ordinaria del 28 agosto 2020, risulta correlata al conseguimento di obiettivi di performance triennali, con tempi di consegna differiti al termine del periodo triennale.

Le caratteristiche del *Piano di Stock Grant 2021-2023*, ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione, sono descritte nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob. I dettagli del "*Piano di Stock Grant 2021-2023*" sono reperibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.sesa.it nella sezione "*Investor Relations – Assemblee*".

La Politica di Remunerazione, per quanto riguarda le componenti fisse monetarie, non prevede sistemi di pagamento differito.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione riconosciute in favore degli Amministratori esecutivi, sono previsti meccanismi che consentono alla Società di chiedere la restituzione, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un determinato termine dall'erogazione, si siano rilevati manifestamente errati (c.d. clausole di *clawback*). Le clausole di *clawback* prevedono che la loro effettiva applicazione sia subordinata ad una valutazione vincolante del Consiglio di Amministrazione della Società.

l) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

In relazione alle caratteristiche del Piano di Stock Grant 2021-2023 approvato dall'Assemblea ordinaria del 28 agosto 2020, ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob. I dettagli del "*Piano di Stock Grant 2021-2023*" sono reperibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.sesa.it nella sezione "*Investor Relations – Assemblee*".

Al riguardo, si rammenta che in relazione ad alcune delle azioni oggetto del Piano di Stock Grant 2021-2023, con maturazione triennale, sono previsti tempi di consegna differiti e parametrati, rispettivamente, alla data di approvazione dei bilanci al 30 aprile 2024, 30 aprile 2025 e 30 aprile 2026.

m) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Non è prassi della Società stipulare con gli Amministratori accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Non è prassi della Società stipulare con i Dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti da contratti collettivi di lavoro.

La Società potrà invece stipulare con gli Amministratori ed i Dirigenti con responsabilità strategiche accordi di non concorrenza o di riservatezza per un periodo limitato e successivo alla cessazione del rapporto, così come accordi volti all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari e contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Per quanto riguarda la descrizione degli effetti della cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del "Piano di Stock Grant 2021-2023", si rinvia al documento informativo del piano medesimo, pubblicato sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.sesa.it nella sezione "Investor Relations – Assemblee".

n) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Al riguardo, si rammenta che tra i benefici non monetari possono essere ricomprese eventuali polizze previdenziali, assicurative e sanitarie integrative previste dal CCNL Dirigenti Industria e Commercio (ad esempio Fondo Mario Negri, Fondo Pastore, Fasdac, Fasi e Previdai oltre a polizza vita e infortuni *extra* professionali).

Al riguardo, si rende noto che nella riunione consiliare del 24 agosto 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di mettere a disposizione una polizza integrativa, a carattere previdenziale e/o assicurativo, avente per beneficiari i quattro amministratori esecutivi di Sesa, dell'importo annuale di euro 12.000 cadauna, per il triennio 2018-2021.

o) la 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.)

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (ivi incluso il Comitato per il Controllo sulla Gestione), con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del comitato.

Per ulteriori informazioni al riguardo, nonché per informazioni in relazione alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, quali Presidente, si rinvia al precedente paragrafo f), punti (i) e (ii).

p) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

Il Consiglio di Amministrazione ha definito una Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, tenendo conto delle prassi di mercato e in particolare delle politiche in essere presso aziende italiane operanti in settori analoghi nonché della strategia orientata alla crescita sostenibile. E' volontà della Società, al fine di garantire maggiore competitività e potenziale di retention nei confronti del mercato, allinearvi le proprie prassi, comparando la propria posizione con quelle delle aziende ad essa assimilabili in termini di creazione di valore.

Sesa definisce le proprie politiche retributive anche sulla base di analisi condotte su benchmark di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute comparabile sia sotto il profilo dimensionale che per affinità di business. Inoltre, Sesa monitora trend e best practice del mercato italiano. La predisposizione delle linee guida di politica retributiva e la valutazione delle politiche attuate sono state effettuate avendo a riferimento il panorama in cui il Gruppo si colloca, per settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, al fine di avere una vista sia in ottica del mercato lavoro, che con riferimento alle prassi di business, nonché di specifici studi di settore tra cui il rapporto Mercer (Ed. 2020 - Studio sui compensi dei Consigli di Amministrazione delle Società quotate)

q) gli 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

Non sono previste circostanze eccezionali in presenza delle quali è possibile derogate alla Politica delle remunerazioni.

SEZIONE II

La presente Sezione è articolata in due parti ed illustra, in modo chiaro e comprensibile, e nominativamente:

- a) nella prima parte, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche rappresentando ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- b) nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (1° maggio 2020 – 30 aprile 2021) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate.

Infine, la presente Sezione indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente sezione illustra, altresì, come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea dei soci del 28 agosto 2020 sulla seconda sezione della relazione sulla Politica di Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2020, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, lett. b-bis), TUF.

SEZIONE II - PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella prima parte, è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della Società.

Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Come sopra anticipato, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 24 agosto 2018 ha nominato il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica per tre esercizi, e cioè fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 30 aprile 2021, determinando in 8 il numero dei componenti del Consiglio medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione in carica risulta così composto:

- Paolo Castellacci (Presidente Esecutivo)
- Moreno Gaini (Vice Presidente Esecutivo)
- Giovanni Moriani (Vice Presidente Esecutivo)
- Alessandro Fabbri (Amministratore Delegato)
- Angelica Pelizzari (Amministratore non esecutivo)
- Maria Chiara Mosca (Amministratore Indipendente)
- Claudio Berretti (Amministratore non esecutivo)
- Angela Oggionni (Amministratore Indipendente)

Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 agosto 2018.

In proposito, si rammenta che il Consigliere dott. Claudio Berretti è stato nominato per cooptazione nel corso dell'Esercizio in data 27 agosto 2019, in seguito alle dimissioni del Consigliere ing. Luigi Gola presentate in pari data ed è stato successivamente confermato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 agosto 2020.

In occasione del rinnovo degli organi sociali dell'Emittente, l'Assemblea ordinaria ha deliberato l'ammontare complessivo dei compensi annuali lordi spettanti all'intero organo amministrativo per gli esercizi per i quali il Consiglio resterà in carica, come di seguito illustrato:

- euro 691.000 per l'esercizio 1° maggio 2018 - 30 aprile 2019;
- euro 691.000 per l'esercizio 1° maggio 2019 - 30 aprile 2020;
- euro 691.000 per l'esercizio 1° maggio 2020 - 30 aprile 2021;

- euro 42.917 mensili nel periodo successivo al 30 aprile 2021 sino alla data di approvazione del bilancio al 30 aprile 2021.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 24 agosto 2018, ha quindi provveduto a ripartire il compenso annuo complessivo. In particolare, nella predetta riunione del 24 agosto 2018, il Consiglio ha deliberato di corrispondere i compensi lordi agli Amministratori per l'esercizio 1° maggio 2020 - 30 aprile 2021 come di seguito illustrato:

- compenso fisso (RAL) di euro 236.000 per il Presidente del CDA, dott. Paolo Castellacci;
- compenso fisso (RAL) di euro 45.000 per ciascun consigliere esecutivo;
- compenso fisso (RAL) di euro 24.000 per ciascun consigliere non esecutivo;
- compenso variabile (RAL) di euro 36.000 per il Presidente del CDA, dott. Paolo Castellacci;
- compenso variabile (RAL) di euro 20.000 per ciascun consigliere esecutivo.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, nella stessa riunione del 24 agosto 2018, ha deliberato di corrispondere i compensi mensili per il periodo successivo al 30 aprile 2021 sino alla data di approvazione del bilancio al 30 aprile 2021 come di seguito illustrati:

- compenso fisso mensile di euro 19.667 lordi per il Presidente del CDA, dott. Paolo Castellacci;
- compenso fisso mensile di euro 3.750 lordi per ciascun consigliere esecutivo;
- compenso fisso mensile di euro 2.000 lordi per ciascun consigliere non esecutivo.

Si evidenzia che, diversamente dal Presidente, i Vice Presidenti Esecutivi e l'Amministratore Delegato percepiscono in aggiunta al compenso in qualità di amministratore della capogruppo Sesa altri compensi in qualità di dirigenti e/o amministratori di società del gruppo come riportato in maniera dettagliata nella Tabella 1 allegata alla presente Relazione.

Si rende noto, inoltre, che, a seguito della delibera dell'Assemblea del 24 agosto 2018, il Consiglio di Amministrazione aveva nominato, fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 30 aprile 2021:

- quali membri del Comitato strategico gli Amministratori dott. Paolo Castellacci (con funzione di Presidente), dott. Alessandro Fabbroni, ing. Luigi Gola, dott.ssa Angelica Pelizzari e sig. Giovanni Moriani;
- quali membri del Comitato per la Remunerazione i Consiglieri ing. Luigi Gola (Amministratore indipendente con funzioni di Presidente), dott.ssa Angela Oggionni (Amministratore indipendente) e prof.ssa Maria Chiara Mosca (Amministratore indipendente);
- quali membri del Comitato Controllo e Rischi i Consiglieri prof.ssa Maria Chiara Mosca (Amministratore indipendente con funzioni di Presidente), ing. Luigi Gola (Amministratore indipendente) e Angela Oggionni (Amministratore indipendente). Al riguardo, si rende noto che l'Emittente ha individuato nel Comitato Controllo e Rischi l'organo competente in materia di operazioni con parti correlate.

In proposito, si evidenzia che, in seguito alle dimissioni rassegnate dall'ing. Luigi Gola in data 27 agosto 2019 ed alla sua sostituzione mediante nomina per cooptazione del dott. Claudio Berretti, avvenuta in pari data (e successivamente confermata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 agosto 2020), il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad integrare la composizione dei predetti Comitati nominando, in tutti e tre, il dott. Claudio Berretti in sostituzione del Consigliere dimissionario ed assegnando le funzioni di presidente del Comitato per la Remunerazione alla dott.ssa Angela Oggionni.

I suddetti Comitati risultano, pertanto, attualmente così composti:

- quanto al Comitato Strategico, dagli Amministratori dott. Paolo Castellacci (con funzione di Presidente), dott. Alessandro Fabbroni, sig. Giovanni Moriani, dott.ssa Angelica Pelizzari e dott. Claudio Berretti;
- quanto al Comitato Remunerazione, dagli Amministratori dott.ssa Angela Oggionni (Amministratore indipendente e Presidente del Comitato), prof.ssa Maria Chiara Mosca (Amministratore indipendente), dott. Claudio Berretti (Amministratore non esecutivo);
- quanto al Comitato Controllo e Rischi, dagli Amministratori prof.ssa Maria Chiara Mosca (Amministratore indipendente con funzioni di Presidente), dott. Claudio Berretti (Amministratore non esecutivo), dott.ssa Angela Oggionni (Amministratore indipendente).

Infine, nella carica di Amministratore Incaricato del controllo interno è stato confermato il dott. Alessandro Fabbroni.

Nella seduta del 24 agosto 2018, il Consiglio di Amministrazione ha quindi deliberato di attribuire (i) al Presidente del Comitato per la Remunerazione un emolumento di euro 8.000 lordi annui ed agli altri membri un emolumento di euro 6.000 lordi sempre in ragione d'anno per lo svolgimento delle attività connesse alla carica; (ii) al Presidente del Comitato Controllo e Rischi un emolumento di euro 8.000 lordi annui ed agli altri membri un emolumento di euro 6.000 lordi sempre in ragione d'anno per lo svolgimento delle attività connesse alla carica; (iii) al Presidente del Comitato Strategico un emolumento di euro 8.000 lordi annui ed agli altri membri un emolumento di euro 6.000 lordi sempre in ragione d'anno per lo svolgimento delle attività connesse alla carica; (iv) all'Amministratore Incaricato un compenso pari ad euro 8.000 lordi in ragione d'anno .

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti è, dunque, costituita da un compenso fisso annuo e da un compenso per la partecipazione a comitati come sopra illustrato.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi per l'esercizio di riferimento è costituita da un compenso fisso monetario e da un compenso variabile (sia monetario che basato su strumenti finanziari; cfr. *infra*).

Il compenso variabile monetario è determinato sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di *performance*. Per l'esercizio 1° maggio 2020 - 30 aprile 2021 è stata corrisposta una componente variabile monetaria complessiva pari ad euro 96.000 lordi, come illustrato nella successiva Tabella 1.

Per quanto riguarda, invece, la componente remunerativa variabile basata su strumenti finanziari, si rammenta che l'Assemblea ordinaria del 28 agosto 2020 ha approvato il "*Piano di Stock Grant 2021-2023*". Al riguardo, si rende noto che il Consiglio di Amministrazione del 14 settembre 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, nonché con l'astensione degli Amministratori esecutivi, ha (i) individuato come beneficiari del Piano i quattro Amministratori esecutivi della Società (Paolo Castellacci - Presidente, Giovanni Moriani - Vice Presidente, Alessandro Fabbri - Amministratore Delegato, Moreno Gaini - Vicepresidente) nonché i due amministratori esecutivi con deleghe commerciali delle società controllate Var Group S.p.A. e Computer Gross S.p.A. (Duccio Castellacci e Francesca Moriani) in quanto figure chiave per lo sviluppo e guida del gruppo Sesa, e (ii) deliberato di assegnare ai medesimi il diritto a ricevere gratuitamente, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi - sia annuali che triennali - di creazione di valore e crescita sostenibile a livello di Gruppo (EBITDA, Posizione Finanziaria Netta e EVA) predeterminati nel triennio 2021, 2022 e 2023, le complessive n. 265.000 azioni ordinarie a servizio del "*Piano di Stock Grant 2021-2023*" come definite nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob. I dettagli del "*Piano di Stock Grant 2021-2023*" sono reperibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.sesa.it nella sezione "*Investor Relations – Assemblee*".

In data 12 luglio 2021, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha verificato il raggiungimento dell'Obiettivo Annuale di EBITDA e PFN per l'esercizio 1° maggio 2020 - 30 aprile 2021.

Il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, attribuito ai beneficiari del Piano n. 58.000 azioni ordinarie della Società (di cui 12.000 azioni a ciascun amministratore esecutivo dell'Emittente e 5.000 a ciascun amministratore esecutivo con deleghe commerciali delle società controllate Var Group S.p.A. e Computer Gross S.p.A.), corrispondenti al totale delle azioni relative al raggiungimento dell'obiettivo di performance annuale per l'esercizio 1° maggio 2020 - 30 aprile 2021.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi prevede anche dei *fringe benefits* quali polizze previdenziali, assicurative e sanitarie integrative previste dal CCNL Dirigenti Industria e Dirigenti Commercio (es. Fondo Mario Negri, Fondo Pastore, Fasdac, Fasi e Previndai oltre a polizza vita e infortuni extra professionali).

Al riguardo, si rende noto che nella riunione consiliare del 24 agosto 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di mettere a disposizione una polizza integrativa, a carattere previdenziale e/o assicurativo, avente per beneficiari i quattro amministratori esecutivi di Sesa, dell'importo annuale di euro 12.000 cadauno, per il triennio 2018-2021.

Nell'esercizio chiuso al 30 aprile 2021 non sono stati previsti altri benefici non monetari.

Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si precisa che non sono stati sottoscritti accordi che regolino preventivamente il riconoscimento di tali indennità.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (che ricoprono anche la carica di Amministratore esecutivo) per l'esercizio di riferimento è stata costituita da un compenso fisso. Al riguardo, si precisa che, allo stato, oltre a due Amministratori esecutivi che ricoprono anche la carica di Dirigenti con responsabilità strategiche, non vi sono altri soggetti che ricoprono tale carica nell'Emittente.

Non sono stati stipulati accordi con Dirigenti con responsabilità strategiche che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Remunerazione dei Sindaci

Il Collegio Sindacale in carica risulta così composto:

- dott. Giuseppe Cerati (Presidente);
- dott.ssa Chiara Pieragnoli (Sindaco effettivo);
- dott. Andrea Mariani (Sindaco effettivo);
- dott.ssa Paola Carrara (Sindaco supplente).
- dott. Marco Sironi (Sindaco supplente).

Il Collegio Sindacale attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 agosto 2018 (ad esclusione del dott. Andrea Mariani e del dott. Marco Sironi, secondo quanto di seguito precisato) e, pertanto, rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 30 aprile 2021, ad esclusione del dott. Parenti secondo quanto di seguito indicato.

In proposito, si precisa che il dott. Andrea Mariani e il dott. Marco Sironi sono stati nominati, ai sensi dell'art. 2401, commi 1 e 3, del codice civile, e dell'art. 21 dello statuto sociale allora vigente, rispettivamente, Sindaco effettivo e Sindaco supplente dall'Assemblea degli azionisti del 28 agosto 2020, in seguito alle dimissioni rassegnate in data 14 luglio 2020 dal dott. Fabrizio Berti (all'epoca Sindaco supplente) e dal dott. Luca Parenti (all'epoca Sindaco effettivo, rimasto in carica *in prorogatio* sino alla ricostituzione del Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea, non essendovi Sindaci supplenti tratti dalla medesima lista per integrare il Collegio Sindacale). Sia il dott. Berti che i dott. Parenti erano stati tratti dalla lista di maggioranza presentata dal socio ITH S.p.A. Al riguardo, si evidenzia, altresì, che la nomina del dott. Andrea Mariani e del dott. Marco Sironi è avvenuta sulla base dell'unica proposta di candidatura per l'integrazione del Collegio Sindacale pervenuta, in data 29 luglio 2020, dal socio ITH S.p.A

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli azionisti incluso il rimborso delle spese sostenute nell'espletamento dell'incarico. In particolare, la predetta Assemblea del 24 agosto 2018 ha deliberato di fissare l'emolumento annuo dei Sindaci e per l'intera durata della loro carica in misura pari ad euro 30.000,00 (trentamila e zero centesimi) per il Presidente e ad euro 20.000,00 (ventimila e zero centesimi) per i Sindaci Effettivi, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento della carica.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 3A e 3B, sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non. 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, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

Di seguito alcune informazioni di confronto in merito a (i) alla remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della relazione sono fornite nominativamente; (ii) ai risultati della Società; (iii) alla remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della relazione. Viene dato atto rispetto all'esercizio 1° maggio 2019 – 30 aprile 2020 quanto segue:

- (i) la remunerazione monetaria totale è risultata rispettivamente pari ad Euro 1.356 milioni con riferimento all'esercizio fiscale chiuso al 30 aprile 2020 e pari ad Euro 1.300 milioni, con riferimento all'esercizio fiscale al 30 aprile 2021 per un decremento annuale del 4%.
- (ii) il valore della capitalizzazione di borsa e del totale ricavi ed altri proventi sono risultati rispettivamente pari ad Euro 752 milioni ed Euro 1.776 milioni con riferimento all'esercizio fiscale al 30 aprile 2020 e pari ad Euro 1.788 milioni ed Euro 2.037 milioni con riferimento all'esercizio fiscale al 30 aprile 2021;
- (iii) la remunerazione annua lorda media è risultata rispettivamente pari ad Euro 51,6 migliaia con riferimento all'esercizio fiscale chiuso al 30 aprile 2020 e pari ad Euro 54,5 migliaia, con riferimento all'esercizio fiscale al 30 aprile 2021 per un incremento del 5,8%.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Compensi Fissi		Compensi variabili non equity					Totale Monetario	di cui SeSa SpA	di cui controllate	Fair Value Compensi Equity (2)
			Compensi Fissi	Retribuzione Lav. Dipend.	Compensi Comitati (1)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri Compensi				
Paolo Castellacci (i)	Presidente	01/05/20 - 30/04/21	236.000		8.000	36.000			12.000	292.000	292.000	-	929.313
Moreno Gaini	Vice Pres. Esecutivo	01/05/20 - 30/04/21	123.920	100.583	-	20.000			27.925	272.428	193.508	78.920	929.313
Giovanni Moriani (ii)	Vice Pres. Esecutivo	01/05/20 - 30/04/21	161.300	7.910	6.000	20.000			12.000	207.210	93.010	114.200	929.313
Alessandro Fabbroni (iii)	Amm. Delegato	01/05/20 - 30/04/21	45.000	168.645	14.000	20.000			27.925	275.570	275.570	-	929.313
Angela Oggionni (iv)	Amministratore	01/05/20 - 30/04/21	24.000		14.000	-				38.000	38.000	-	
Maria Chiara Mosca (v)	Amministratore	01/05/20 - 30/04/21	24.000		14.000	-				38.000	38.000	-	
Angelica Pelizzari (vi)	Amministratore	01/05/20 - 30/04/21	24.000		6.000	-				30.000	30.000	-	
Berretti Claudio (vii)	Amministratore	01/05/20 - 30/04/21	24.000		18.000	-				42.000	42.000	-	
Giuseppe Cerati	Pres. Collegio Sind.	01/05/20 - 30/04/21	37.333		-	-				37.333	37.333		
Luca Parenti	Sindaco effettivo	01/05/20 - 28/08/20	24.334		-	-				24.334	9.334	15.000	
Chiara Pieragnoli	Sindaco effettivo	01/05/20 - 30/04/21	26.000		-	-				26.000	26.000		
Mariani Andrea	Sindaco effettivo	28/08/20 - 30/04/21	17.333		-	-				17.333	17.333		
Totale Compensi Corrisposti			767.220	277.138	80.000	96.000	-	79.850	-	1.300.208	1.092.088	208.120	3.717.252

(i) Presidente CS; (ii) Membro CS; (iii) Membro CS e amministratore incaricato controllo interno; (iv) Membro CCR, Presidente CR; (v) Presidente CCR e membro CR; (vi) Membro CS; (vii) Membro CS, membro CR, membro CCR

(1) Compensi Presidente eu 8.000, membro eu 6.000

(2) Controvalore delle azioni trasferite nell' esercizio in attuazione del piano di stock grant approvato il 14.07.17 valorizzate ad euro 68.838 (media 30gg antecedenti il trasferimento). I beneficiari hanno rinunciato all'attribuzione delle azioni annuali dell'esercizio (n. 42.000 azioni), pur essendo stati conseguiti i relativi obiettivi

Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tipo	Nome e Cognome	Carica	Piano (1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
				Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodi di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari (2)	Valore alla data di maturazione (3)
Compensi nella società che redige il bilancio	Paolo Castellacci	Presidente SeSa S.p.A.	Piano approvato dall'Assemblea Soci del 28.08.20	49.500		2.779.920	2021-2023	28.08.20	56,16		12.000	995.280	673.920
	Giovanni Moriani	Vice Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.	Piano approvato dall'Assemblea Soci del 28.08.20	49.500		2.779.920	2021-2023	28.08.20	56,16		12.000	995.280	673.920
	Moreno Gaini	Vice Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.	Piano approvato dall'Assemblea Soci del 28.08.20	49.500		2.779.920	2021-2023	28.08.20	56,16		12.000	995.280	673.920
	Alessandro Fabbroni	Amministratore Delegato SeSa S.p.A.	Piano approvato dall'Assemblea Soci del 28.08.20	59.000		3.313.440	2021-2023	28.08.20	56,16		12.000	995.280	673.920
	Duccio Castellacci	Consigliere Delegato Computer Gross Italia S.p.A.	Piano approvato dall'Assemblea Soci del 28.08.20	28.750		1.614.600	2021-2023	28.08.20	56,16		5.000	414.700	280.800
	Francesca Moriani	Consigliere Delegato Var Group S.p.A.	Piano approvato dall'Assemblea Soci del 28.08.20	28.750		1.614.600	2021-2023	28.08.20	56,16		5.000	414.700	280.800
	Totale				265.000		14.882.400					58.000	4.810.520
<p>(1) Piano di stock grant approvato dall'Assemblea dei soci del 28.08.20 riguardante n. 265.000 azioni di cui 174.000 legate al raggiungimento di obiettivi annuali al 30.04.21, 30.04.22 e 30.04.23 e 91.000 triennali legate al raggiungimento di obiettivi di creazione di valore</p> <p>(2) Azioni annuali maturate sulla base dei risultati del Gruppo al 30 aprile 2021 (n.58.000 azioni Sesa SpA)</p> <p>(3) Media dei prezzi di mercato nei 12 mesi dell'anno fiscale al 30.04.2021 (euro 82,94 per azione)</p> <p>(4) Costo figurativo di competenza dell'esercizio rilevato secondo i principi IFRS (euro 56,16 per azione)</p>													

Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Paolo Castellacci	Presidente SeSa S.p.A.								
Compensi nella società che redige il bilancio		CdA 24.8.2018	36.000						
Compensi da controllate/collegate									
Totale			36.000						

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Giovanni Moriani	Vice Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.								
Compensi nella società che redige il bilancio		CdA 24.8.2018	20.000						
Compensi da controllate/collegate									
Totale			20.000						

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Moreno Gaini	Vice Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.								
Compensi nella società che redige il bilancio		CdA 24.8.2018	20.000						
Compensi da controllate/collegate									
Totale			20.000						

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Alessandro Fabbroni	Amministratore Delegato SeSa S.p.A.								
Compensi nella società che redige il bilancio		CdA 24.8.2018	20.000						
Compensi da controllate/collegate									
Totale			20.000						

SEZIONE II - PARTE TERZA - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Di seguito sono fornite le informazioni sulle partecipazioni detenute, nella Società stessa e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori generali, e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche. I componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali ed i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché i coniugi non legalmente separati e i figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, non detengono partecipazioni nella Società ovvero in società da questa controllate al 30 aprile 2021 ad eccezione del Presidente e del Vice Presidente Esecutivo come di seguito illustrato:

Nome e cognome	Carica	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquisite*	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Paolo Castellacci	Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.	Sesa SpA	29.918	13.500	0	43.418
Giovanni Moriani	Vice Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.	Sesa SpA	23.918	13.500	7.000	30.418

* Numero azioni attribuite a seguito di piani di stock grant

Informazioni ex articolo 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti
PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI - Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti

Nominativo o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni						
		SEZIONE 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari (*)	Data di assegnazione da parte dell'organo competente (CdA)	Eventuale prezzo di acquisto	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (**)	Periodo di Vesting
Paolo Castellacci	Presidente SeSa S.p.A.	25.08.2017	Azioni ordinarie SeSa S.p.A.	13.500	14.09.2020	Euro 24,33		
Giovanni Moriani	Vice Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.	25.08.2017	Azioni ordinarie SeSa S.p.A.	13.500	14.09.2020	Euro 24,33		
Moreno Gaini	Vice Presidente Esecutivo SeSa S.p.A.	25.08.2017	Azioni ordinarie SeSa S.p.A.	13.500	14.09.2020	Euro 24,33		
Alessandro Fabbroni	Amministratore Delegato SeSa S.p.A.	25.08.2017	Azioni ordinarie SeSa S.p.A.	13.500	14.09.2020	Euro 24,33		
Duccio Castellacci	Consigliere Delegato Computer Gross Italia S.p.A.	25.08.2017	Azioni ordinarie SeSa S.p.A.	4.500	14.09.2020	Euro 24,33		
Francesca Moriani	Consigliere Delegato Var Group S.p.A.	25.08.2017	Azioni ordinarie SeSa S.p.A.	4.500	14.09.2020	Euro 24,33		

(*) Azioni triennali maturate al 30.04.20 (n. 63.000 azioni). I beneficiari hanno rinunciato all'attribuzione delle azioni annuali dell'esercizio (n. 42.000 azioni), pur essendo stati conseguiti i relativi obiettivi

(**) Prezzo per azione alla data di assegnazione del piano (25.08.2017)