



RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

**Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998
e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999**

Seco S.p.A.

www.seco.com/it

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2024

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "**Relazione sulla Remunerazione**" o la "**Relazione**") è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "**TUF**"), quale da ultimo novellato dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 ("**D.Lgs. 49/2019**") – di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. Shareholders' Right Directive II), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (di seguito, il testo consolidato della Direttiva 2007/36/CE, la "**Direttiva**" o "**SHRD**") – e dell'art. 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati. La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I, in conformità con gli artt. 123-*ter* TUF e 9-*bis* della Direttiva, illustra la politica di Seco S.p.A. ("**Seco**", la "**Società**" o anche l'"**Emittente**") approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2024, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti) e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società (la "**Politica di Remunerazione**" o la "**Politica**"), nonché le procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione di tale Politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d'interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Seco¹:
 - fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 di Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 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 di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Inoltre, nella Sezione II sono indicate – 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 e dagli Altri Dirigenti con

¹ Si precisa che, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti, Seco, essendo qualificabile come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (come *infra* definito) fornisce: (i) le informazioni sui compensi percepiti dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dal direttore generale, ove presente), in forma aggregata; e (ii) eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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, ai sensi di quanto previsto dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società e illustrata nella presente Sezione della Relazione, definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Seco nella determinazione della prassi retributiva degli Amministratori, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti) e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale, nonché nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 18 marzo 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il "**Comitato**"). Al riguardo si precisa che le azioni ordinarie della Società sono ammesse alle negoziazioni su Euronext STAR Milan a far data dal 5 maggio 2021 (la "**Data di Avvio delle Negoziazioni**"). La Politica di Remunerazione della Società descritta nella presente Sezione, così come la stessa Relazione sulla Remunerazione, è predisposta da Seco in ottemperanza alla normativa applicabile alle società con strumenti finanziari quotati su un mercato regolamentato e con il coinvolgimento del Comitato.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance, edizione del 2020 e in vigore alla Data della Relazione, (il "**Codice di Corporate Governance**" o "**Codice CG**") e tiene conto anche di quanto previsto dall'articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il "**Regolamento di Borsa**") e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (il "**Regolamento Parti Correlate**"), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società (la "**Procedura OPC**"), disponibile sul sito internet www.seco.com/it nella sezione "Corporate Governance / Documenti e Procedure / Procedure", la Società è esonerata dall'applicare la Procedura OPC nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche quando:

- i. la Società abbia adottato una Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti;
- ii. nella definizione della Politica di Remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- iii. la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale Politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

Per "Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" si intendono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, così come previsto dall'articolo 65, comma 1-*quater*, del

Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Appendice del Regolamento Parti Correlate. Si precisa che tali soggetti corrispondono al *top management* ai sensi del Codice di Corporate Governance.

Alla data di approvazione della presente Relazione (la "**Data della Relazione**"): (i) all'interno dell'organigramma aziendale dell'Emittente sono previsti n. 4 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ulteriori rispetto ad amministratori e sindaci); e (ii), la Società non ha nominato direttori generali.

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

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, l'Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un comitato avente competenze in materia di remunerazione;
- determina, in coerenza con la Politica di Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 22.1 dello Statuto sociale;
- definisce, con l'ausilio del Comitato, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato

Il Comitato, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance e dal Regolamento di Borsa, è composto da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, con Presidente scelto tra gli indipendenti.

In materia di remunerazione il Comitato:

- (i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica;
- (ii) presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi² e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in

² Si precisa che ai sensi del Codice CG per "amministratori esecutivi" si intendono: "(a) il presidente della società o di una società controllata avente rilevanza strategica, quando gli siano attribuite deleghe nella gestione o nell'elaborazione delle strategie aziendali; (b) gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella società o in una società controllata avente rilevanza strategica, o nella società controllante quando l'incarico riguardi anche la società; (c) gli amministratori che fanno parte del comitato esecutivo della società e, nelle società che adottano il modello "two-tier", gli amministratori che fanno parte dell'organo cui sono attribuiti i compiti di gestione (per le società italiane che adottano il modello dualistico, i componenti del consiglio di gestione).

particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- (iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica per la remunerazione degli amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (v) svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, di disporre di risorse finanziarie nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato stesso.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 22 dello Statuto sociale;
- esprime: (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza annuale) e, in ogni caso, in occasione di modifiche della predetta Politica³; e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione, con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo q).

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

³ Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

b) 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

Alla luce di quanto prescritto dall'art. 2.2.3, comma 3, lett. n) e o), del Regolamento di Borsa, applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR, e conformemente al Codice di CG la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il comitato competente in materia di remunerazione. In data 10 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha nominato – con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni – quali membri del Comitato:

- Diva Tommei: Amministratore Indipendente, con funzioni di Presidente;
- Elisa Crotti: Amministratore Indipendente;
- Claudio Catania: Amministratore non esecutivo.

In sede di nomina il Consiglio di Amministrazione ha accertato in capo ai consiglieri Elisa Crotti e Claudio Catania un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, in conformità alla Raccomandazione 26 del Codice CG.

Il Comitato ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione come precisato al precedente paragrafo a).

Le riunioni del Comitato si svolgono in forma collegiale, sono coordinate dal Presidente e sono regolarmente verbalizzate. Il Comitato si riunisce validamente con la presenza della maggioranza dei suoi componenti e le delibere vengono prese a maggioranza dei presenti.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione hanno partecipato, talvolta, il Segretario del Consiglio di Amministrazione e la Direttrice delle Risorse Umane su invito del Presidente del Comitato.

Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, ed in conformità alla Raccomandazione 26 del Codice CG, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dall'organo di amministrazione.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, di disporre di risorse finanziarie nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabili dal Consiglio.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta dalla Società ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e pubblicata sul sito *internet* www.seco.com/it, Sezione "Investitori / Corporate Governance".

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

La Politica di Remunerazione è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. In particolare, la Politica si compone di strumenti e logiche, applicati a buona parte della popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di Seco.

In particolare, la Politica è definita sulla base di specifici criteri, tra cui le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione. La Politica si basa infatti sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato di riferimento.

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

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa del supporto di esperti 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 della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi non solo di breve ("STI"), ma anche di medio-lungo termine ("LTI") ed alla sostenibilità della Società; essa persegue finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società.

La Politica è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società. Nell'ottica di tale finalità, la Politica è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni.

Una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata, anche sotto forma di piani di incentivazione monetaria e/o basati su strumenti finanziari, ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati non esclusivamente a breve termine, e/o al ruolo della risorsa per i risultati della Società e del Gruppo, della rilevanza strategica della posizione, del potenziale della risorsa e di ogni altro elemento utile, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e regolamentari di tempo in tempo vigenti.

Sono inoltre previste regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di mandato con gli Amministratori esecutivi che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola agli emolumenti fissi percepiti dagli Amministratori esecutivi medesimi.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Si precisa che la Politica di Remunerazione si pone in sostanziale continuità con quella precedente approvata dall'Assemblea degli azionisti di Seco del 27 aprile 2023

Nel corso della predetta Assemblea, la Politica di Remunerazione è stata approvata dagli azionisti con l'88,147% dei diritti di voto esercitabili; non sono state formulate valutazioni o commenti in merito ai contenuti della stessa.

f) 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

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

Ai sensi dell'art. 22.1 dello Statuto sociale agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni e il compenso determinato dall'Assemblea fermo quanto previsto dal successivo all'art 22.2 dello Statuto (di seguito riportato). L'Assemblea ordinaria potrà inoltre riconoscere agli Amministratori un'indennità di fine mandato, anche sotto forma di polizza assicurativa. Il compenso degli Amministratori che ricoprono particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'art 22.2 dello Statuto dispone che, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, 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 di Amministrazione.

Al Consiglio di Amministrazione spetta inoltre la definizione della remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Società ritiene opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione al ruolo ricoperto all'interno del Consiglio e alle competenze e responsabilità esecutive riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti; e (ii) Amministratori esecutivi.

1) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti

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 dall'articolo 2 del Codice di Corporate Governance.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c.

Come già sopra previsto, ai sensi dell'art. 22.1 dello Statuto sociale agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni. Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea, provvede alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea medesima.

Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

Gli Amministratori non esecutivi e 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, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato.

Per informazioni in merito alla retribuzione degli Amministratori che partecipano ai comitati endoconsiliari si rinvia al successivo paragrafo o).

2) Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è adeguatamente bilanciata in funzione degli obiettivi strategici e al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

In particolare, la struttura retributiva degli Amministratori esecutivi è composta da una componente fissa e una componente variabile di seguito descritte.

I suddetti compensi (fissi e variabili) vengono determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita e tengono conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per (i) rilevanza strategica; e/o (ii) per gli effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo; e/o (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa quale l'acquisizione di un *business* significativo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici e/o incrementi dei compensi fissi (nei limiti dell'importo complessivo per la remunerazione determinato dall'Assemblea) agli Amministratori esecutivi ed agli Amministratori investiti in incarichi speciali, strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni, previo espletamento dei presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili).

a) *Componente fissa della remunerazione*

La componente fissa è commisurata alle responsabilità, competenze e specializzazione professionale 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 la prestazione dei soggetti interessati nel caso in cui le

componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi indicati dal Consiglio cui sono subordinate e parametrata tali componenti remunerative variabili.

b) Componente variabile di breve e di medio-lungo periodo

La componente variabile di breve periodo di Amministratori esecutivi è riconosciuta sulla base di un piano di incentivazione monetario il quale, al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali e la variazione della remunerazione e così incentivare al raggiungimento delle *performance* aziendali prefissate e condivise, prevede che il premio monetario vari in funzione del livello di raggiungimento di una pluralità di obiettivi di *performance* (KPI) di diversa natura, anche a livello consolidato di gruppo, cui è parametrato il premio stesso (di cui *infra*).

La componente variabile di medio-lungo periodo può essere costituita da piani di incentivazione monetari e/o basati su strumenti finanziari in linea con le migliori prassi di mercato comparabili, che possono altresì prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

Gli obiettivi di *performance* (KPI) sono annuali e/o pluriennali (a seconda del caso).

Gli obiettivi annuali sono prevalentemente (e quindi almeno in misura superiore al 50%) di natura quantitativa, e sono rappresentati da parametri di redditività ed economico-finanziari (tra i quali a titolo esemplificativo possono essere inclusi (i) il valore delle vendite nette, (ii) l'*EBITDA Adjusted*, (iii) il fatturato generato da *software*, (iv) il c.d. *free cash flow* o la riduzione dell'indebitamento finanziario netto *adjusted*, tenuto conto anche del *budget* di riferimento approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tuttavia, si segnala che la struttura degli obiettivi a breve termine prevede un *target* minimo di riduzione dell'indebitamento finanziario netto *adjusted*, dal quale possono essere eliminate componenti straordinarie e di natura puramente finanziaria (tra i quali a titolo esemplificativo aumenti di capitale, distribuzioni dividendi o uso di risorse finanziarie per ragioni straordinarie e non ricorrenti) discusse con il CdA e pari a Euro 5.000.000, valore al di sotto del quale non verrà erogato nessun *bonus* legato ai risultati quantitativi. La restante parte minoritaria è costituita da parametri non quantitativi (tra i quali a titolo esemplificativo possono essere inclusi (i) la valorizzazione del numero e della qualità dei nuovi prodotti e *design wins*, in comparazione con l'anno precedente, (ii) l'attivazione e lo sviluppo di programmi di incentivazione alla riduzione delle emissioni, (iii) l'adozione di programmi e processi per l'ottenimento della conformità relativa alla direttiva CSRD, (iv) l'individuazione di aree di miglioramento (*gap analysis*) con riferimento alla direttiva CSRD e *best practice* di settore, e l'avvio di specifici programmi e processi (v) l'organizzazione di colloqui tra le prime e seconde linee di *managers*, il Presidente e il responsabile HR, (vi) l'organizzazione di incontri e colloqui tra gli *stakeholder* della Società ed i componenti del Consiglio di Amministrazione, (vii) la valutazione dei risultati dell'attività di M&A attraverso un parere dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Rischi).

Gli obiettivi pluriennali sono legati all'andamento aziendale nel lungo periodo in termini di valorizzazione della Società e del raggiungimento dei *target* del piano industriale.

Gli obiettivi di *performance* vengono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, tenuto conto del *budget* approvato dalla Società e potranno essere modificati nel corso dell'esercizio di volta in volta considerato, nel caso in cui nello stesso mutino le condizioni operative.

La componente variabile di breve periodo non può eccedere il 55% della retribuzione complessiva degli Amministratori esecutivi, fatto salvo il caso di *overperformance* in cui la componente variabile di breve periodo non può eccedere il 65% della retribuzione complessiva. In particolare, la

componente variabile può essere stabilita in una misura sino al 118% della retribuzione fissa qualora vengano raggiunti gli obiettivi di *performance* di cui sopra, e sino al 167% della retribuzione fissa in caso di *overperformance* dei predetti obiettivi.

La componente variabile monetaria di medio-lungo periodo non può eccedere il 50% della retribuzione complessiva degli Amministratori esecutivi cumulata del periodo pluriennale di riferimento.

Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo, la Politica prevede che, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia erogata una remunerazione variabile inferiore o non sia erogata alcuna remunerazione variabile (c.d. *underperformance*), mentre in caso di superamento degli obiettivi aziendali sia erogata una remunerazione variabile di importo superiore (c.d. *overperformance*) fino a un importo massimo prestabilito.

Sempre con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo, la Politica prevede che la verifica e misurazione *ex post* del livello di raggiungimento dei KPI (secondo quanto sopra indicato) venga svolta su base annuale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato sulla base del bilancio consolidato della Società di riferimento e approvato dal Consiglio di Amministrazione, nonché sulla base degli altri parametri, inclusi i KPI; ad esito delle stesse, a ciascun beneficiario verrà liquidato il premio monetario dovuto (al ricorrere delle condizioni e nei termini di cui sopra). Il compenso variabile di breve periodo viene erogato entro 30 giorni dall'avvenuta verifica di spettanza dello stesso, fino al 100% dell'importo previsto. Inoltre, si precisa che la parte di compenso variabile eccedente il 100%, dovuto nel caso di *overperformance*, sarà corrisposto allo scadere dei 3 anni successivi.

Con riferimento alla remunerazione variabile di medio-lungo periodo, qualora costituita da piani di incentivazione monetari, la Politica prevede che la verifica e misurazione del livello di raggiungimento (secondo quanto sopra indicato) venga svolta su base triennale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato sulla base del bilancio consolidato della Società di riferimento e approvato dal Consiglio di Amministrazione, nonché sulla base degli altri parametri, inclusi i KPI; ad esito della stessa, a ciascun beneficiario verrà liquidato il premio monetario dovuto (al ricorrere delle condizioni e nei termini di cui sopra). Il compenso variabile di medio-lungo periodo viene erogato entro 30 giorni.

Per informazioni in merito al piano di incentivazione di medio-lungo periodo denominato "*Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*" approvato dall'Assemblea del 28 luglio 2023, su proposta formulata dal Consiglio in data 27 giugno 2023, e riservato all'attuale amministratore delegato di Seco, si rimanda alla Parte Prima della Sezione II della Relazione.

La Politica di Remunerazione prevede che il riconoscimento della componente variabile della remunerazione sia subordinato al mantenimento del ruolo e delle funzioni conferite ai partecipanti al piano e ad ipotesi di quantificazione in caso di interruzione del rapporto dovuta a ragioni di *good leaversh*ip, *bad leaversh*ip e *leaversh*ip (in linea con la prassi di mercato).

La componente variabile di medio-lungo periodo di Amministratori esecutivi può essere riconosciuta anche mediante la partecipazione a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, quali a titolo esemplificativo azioni di categoria speciale come le Management Performance Share (disciplinate nello Statuto) aventi le seguenti principali caratteristiche: (i) non attribuiscono il diritto di voto né nelle assemblee ordinarie, né in quelle straordinarie della Società, fatti salvi i casi previsti dalla legge e dallo Statuto e in ogni caso in cui debba essere assunta una delibera che incida sui diritti spettanti alle Management Performance Share; (ii) fino all'11 maggio 2030 non attribuiscono il diritto alla

distribuzione dei dividendi della Società; (iii) attribuiscono il diritto di conversione in azioni ordinarie decorsi tre anni dalla Data di Avvio delle Negoziations secondo le condizioni e la formula di cui all'art. 8.3 dello Statuto e attribuiscono il diritto, contestualmente alla conversione, di sottoscrivere un determinato numero di azioni ordinarie secondo le modalità e la formula di cui all'art. 8.3 dello Statuto. Tale diritto di conversione potrà essere esercitato anticipatamente in caso di (i) presentazione di un'offerta pubblica di acquisto e/o di scambio (dalla data di comunicazione a Consob ex art. art. 102 del TUF) e/o (ii) interruzione del proprio rapporto di lavoro o amministrazione per ragioni/circostanze diverse dal decesso e tali da non qualificarlo come *bad leaver*⁴. Per maggiori informazioni sulle Management Performance Share si rinvia allo Statuto di Seco disponibile al sito internet www.seco.it/com, Sezione "Investitori / Corporate Governance / Atto costitutivo e Statuto".

Executive Summary Remunerazione CEO ed Amministratori Esecutivi esercizio 2024

Amministratore	Rem. fissa	STI	% STI/fisso	LTI	% LTI/fisso
Daniele Conti; Presidente esecutivo	€ 200.000	N/A	N/A	€ 100.000	50%
Massimo Mauri (*); Amministratore Delegato	€ 600.000	€ 1.000.000	167%	N/A	N/A

(*) Subordinatamente all'approvazione della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli azionisti convocata in data 29 aprile 2024, in unica convocazione.

REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Come anticipato al punto f) che precede, al Consiglio di Amministrazione spetta la definizione della remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare, la struttura retributiva degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta da una componente fissa e una componente variabile di seguito descritte.

I suddetti compensi (fissi e variabili) vengono determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita.

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, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni,

⁴ Ai sensi dello Statuto "*Bad Leaver*" indica una delle seguenti ipotesi: (a) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione del rapporto di lavoro o di amministrazione e/o revoca delle cariche a fronte di ipotesi di giusta causa previste per legge e/o qualificate come tali in precedenza dalla giurisprudenza e/o accertate in sede giudiziaria/arbitrale (ivi inclusa la violazione degli obblighi e impegni derivanti dal rapporto o dalla legge commessi con dolo o colpa grave da parte del dipendente o amministratore); (b) dimissioni dal rapporto di lavoro o rinunce all'incarico di amministrazione o alle deleghe volontarie, salvo il caso di grave malattia e/o ogni altra circostanza cui sia riconosciuta in giudizio la natura di giusta causa di dimissioni o di rinuncia.

previo espletamento dei presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili).

a) *Componente fissa della remunerazione*

La componente fissa della remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la RAL - Retribuzione Annuale Lorda, cioè la retribuzione annua garantita contrattualmente, risponde a criteri di *retention* e remunerazione adeguata ad un livello competitivo rispetto al mercato.

b) *Componente variabile di breve periodo*

La componente variabile di breve periodo degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riconosciuta sulla base di un piano di incentivazione monetario annuale il quale prevede che il medesimo premio monetario vari in funzione del livello di raggiungimento di una pluralità di obiettivi di *performance* predeterminati e condivisi.

Gli obiettivi di *performance* sono annuali e prevalentemente (e quindi almeno in misura superiore al 50%) di natura quantitativa, e sono rappresentati da parametri di redditività ed economico-finanziari (tra i quali a titolo esemplificativo possono essere inclusi (i) valore delle vendite nette, (ii) EBITDA *Adjusted*, (iii) fatturato generato da *software IoT*, (iv) c.d. *free cash flow*); la restante parte minoritaria è costituita da parametri non quantitativi (quali obiettivi specifici assegnati rispetto alla funzione aziendale di competenza).

Gli obiettivi di *performance* vengono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto del *budget* approvato dalla Società.

La componente variabile di breve periodo non può eccedere il 50% della retribuzione complessiva degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatto salvo il caso di *overperformance* in cui la componente variabile di breve periodo non può eccedere il 60% della retribuzione complessiva.

La Politica prevede che, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia erogata una remunerazione variabile inferiore o non sia erogata alcuna remunerazione variabile (c.d. *underperformance*) mentre, in caso di superamento degli obiettivi aziendali sia erogata una remunerazione massima variabile di importo prestabilito (c.d. *overperformance*).

c) *Componente variabile di medio-lungo periodo*

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

La Politica di Remunerazione prevede che i piani di incentivazione di medio-lungo periodo prevedano che la partecipazione agli stessi sia subordinata al mantenimento del ruolo e delle funzioni conferite ai partecipanti ai piani medesimo e ad ipotesi di *leavership* (in linea con la prassi di mercato).

Per informazioni in merito al piano di incentivazione di medio-lungo periodo denominato "*Piano di Stock Option di Seco S.p.A.*" approvato dall'Assemblea del 1 marzo 2021 e, successivamente, modificato dall'Assemblea in data 27 marzo 2022 su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2022, rivolto ai dipendenti o Altri Dirigenti con Responsabilità

Strategiche che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) a tempo indeterminato con Seco o con alcune delle società facenti parte del gruppo Seco, si rimanda alla Parte Prima della Sezione II della Relazione.

Per informazioni in merito al piano di incentivazione di medio-lungo periodo denominato "*Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori*" approvato dall'Assemblea del 28 luglio 2023, su proposta formulata dal Consiglio in data 27 giugno 2023, esclusivamente destinato a dipendenti, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile alla Società o alle controllate), alti dirigenti e collaboratori della Società o di sue controllate, si rimanda alla Parte Prima della Sezione II della Relazione. La componente variabile di medio-lungo periodo degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere riconosciuta anche mediante l'attribuzione di categorie speciali di azioni, quali, a titolo esemplificativo, le Management '20 Share (disciplinate nello Statuto) aventi le seguenti principali caratteristiche: (i) non attribuiscono il diritto di voto né nelle assemblee ordinarie, né in quelle straordinarie della Società, fatto salvi i casi previsti dalla legge e dallo Statuto e in ogni caso in cui debba essere assunta una delibera che incida sui diritti spettanti alle Management '20 Share; (ii) fino all'11 maggio 2030 non attribuiscono il diritto alla distribuzione dei dividendi della Società; (iii) attribuiscono il diritto di conversione in azioni ordinarie secondo quanto determinato nello Statuto (e in particolare per il 33% dal primo anniversario dalla Data di Avvio delle Negoziazioni e fino al 100% a decorrere dal terzo anniversario dalla Data di Avvio delle Negoziazioni) al sussistere delle condizioni e secondo le modalità e nel rispetto della formula previste al Paragrafo 8.2 dello Statuto. Tale diritto di conversione potrà essere esercitato anticipatamente in caso di presentazione di un'offerta pubblica di acquisto e/o di scambio (dalla data di comunicazione a Consob ex art. art. 102 del TUF) e avrà ad oggetto il 100% (e non meno) delle Management '20 Share. Le previsioni sulla limitazione al diritto di conversione nel caso di interruzione del rapporto dovute a circostanze da qualificarlo come *bad leaver* sono disciplinate nello Statuto.

Si segnala che alla Data della Relazione sono in circolazione n. 2.500 Management '20 Share. Per maggiori informazioni sulle Management '20 Share si rinvia allo Statuto di Seco disponibile al sito internet www.seco.it/com, Sezione "Atto costitutivo e Statuto".

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Ai membri dell'organo di controllo è attribuito un compenso adeguato alla competenza, professionalità e impegno richiesti dal ruolo ricoperto, considerate le caratteristiche e il settore della Società.

Ai sensi dell'art. 2402 c.c., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

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 e comunque coerenti con la carica/funzione ricoperta dall'interessato.

In particolare, i componenti degli organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni *benefit*, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, quali a titolo

esemplificativo, autovettura aziendale, carte carburante, polizze assicurative a copertura del rischio da infortunio, malattia, vita e polizze D&O.

- 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**

Per una descrizione delle componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo del sistema di incentivazione variabile degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia a quanto illustrato al precedente paragrafo f).

- 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**

Con riferimento alla componente variabile di breve, nonché di medio-lungo periodo degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione prevede:

- i. la definizione e la condivisione degli obiettivi per il periodo di riferimento, annuale o pluriennale, a seconda del caso, secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato; (per l'indicazione degli obiettivi si rinvia al precedente paragrafo f);
 - ii. la valutazione e misurazione delle *performance* a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, con l'eventuale supporto della funzione competente in ragione dell'obiettivo di volta in volta di riferimento, e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati; (per l'indicazione delle modalità e tempistiche della (a) valutazione e misurazione delle *performance*; e (b) liquidazione della componente variabile, si rinvia al precedente paragrafo f).
- 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 evidenziato al precedente paragrafo d), la Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi non solo di breve, ma anche di medio-lungo termine ed alla sostenibilità della Società e persegue finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società.

Tale contributo è fornito, tra l'altro, mediante:

- un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli Azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e degli Altri Dirigenti con

Responsabilità Strategiche e che ha quindi un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere in materia di compensi di cui agli artt. 2364, 2389 e 2402;

- la definizione di una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale, avendo riguardo alla sostenibilità della stessa, 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;
- la definizione di obiettivi di sostenibilità - accanto a quelli di *performance* aziendale - cui sono parametrizzate talune componenti remunerative variabili.

Ai fini di tutto quanto sopra, la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i criteri volti a garantire:

- un collegamento diretto tra retribuzione e *performance*, di natura (a seconda dei casi) economica/finanziaria, strategica e di sostenibilità, attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell'azienda;
- 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.

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 la possibilità che la remunerazione di medio-lungo periodo di Amministratori esecutivi e Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in linea con le migliori prassi di mercato, contemplino periodi di maturazione dei diritti di durata pluriennali (*vesting period*).

La Politica di Remunerazione prevede inoltre la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile differita in un adeguato lasso temporale rispetto al momento di maturazione.

La Politica di Remunerazione prevede, con riferimento alle componenti variabili di medio-lungo periodo, che le intese tra la Società, gli Amministratori esecutivi e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano consentire alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *claw back / malus*). Si precisa tuttavia che le intese con gli Amministratori esecutivi e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche in essere alla Data della Relazione non prevedono tali meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

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

La Politica di Remunerazione prevede l'inserimento nei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione. Si precisa tuttavia che i piani di incentivazione basati su strumenti

finanziari denominati (i) "Piano di Stock Option di Seco S.p.A.", (ii) "Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori", e (iii) "Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato", in essere alla Data della Relazione, non prevedono vincoli di mantenimento in portafoglio delle azioni acquisite in forza del medesimo piano (per maggiori informazioni in merito al predetto piano si rinvia alla Parte Prima della Sezione II della presente Relazione).

m) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La Politica di Remunerazione prevede che i rapporti con gli Amministratori esecutivi e con gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano svolgersi in base a contratti da stipularsi, anche a tempo indeterminato, in conformità alla normativa contrattuale vigente e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro tempo per tempo applicabili.

Nell'ambito dei predetti contratti è possibile prevedere, per l'ipotesi di recesso ordinario, il rispetto di un periodo di preavviso, la cui durata è determinata sulla base di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto. La Politica di Remunerazione consente altresì la stipulazione di patti di non concorrenza della durata massima di 24 mesi, salvo ove diversamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro o della carica, a fronte della corresponsione di un corrispettivo per l'impegno di non concorrenza.

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità di disciplinare gli effetti della cessazione della carica/della risoluzione del rapporto di lavoro sulla remunerazione incentivante riconosciuta/da riconoscere in forza dei piani di incentivazione a breve e/o medio-lungo termine della Società, in ipotesi di *leavership*, in linea con la *market practice* (al riguardo, si rinvia al precedente paragrafo f). Con particolare riguardo alle ipotesi di *bad leaver* inerenti alle azioni Management Performance Share e Management '20 Share si rinvia a quanto previsto nello Statuto di Seco disponibile al sito internet www.seco.it/com, Sezione "Atto costitutivo e Statuto".

La Politica di Remunerazione può prevedere la possibilità di stipulare contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione denominati (i) "Piano di Stock Option di Seco S.p.A.", (ii) "Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori", e (iii) "Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato", sono

disciplinati dai relativi regolamenti. Per maggiori informazioni in merito si rinvia alla Parte Prima della Sezione II.

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

Come anticipato al precedente paragrafo f), tra i benefici non monetari possono essere ricomprese, a titolo esemplificativo, eventuali polizze assicurative a copertura del rischio da infortunio, malattia, vita e polizze D&O.

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 può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato. Per ulteriori informazioni in merito alla remunerazione degli Amministratori indipendenti si rinvia al precedente paragrafo f).

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, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato, nel rispetto dell'importo complessivo eventualmente stabilito dall'Assemblea.

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

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 e l'indicazione di tali società

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società ha elaborato *benchmark* retributivi di mercato per le posizioni con rilevanza strategica analizzando la complessità dei ruoli ed il posizionamento retributivo rispetto a *panel* di aziende (c.d. *peer group*) sulle componenti della retribuzione fissa e variabile.

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

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato.

Si precisa che per "*circostanze eccezionali*" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i. il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società;
- ii. l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*;
- iii. variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC.

Fermo quanto precede, la deroga potrà riguardare: (i) la rimodulazione degli obiettivi di *performance* (KPI) cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi, (ii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi, (iii) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione (di breve e/o medio-lungo periodo) anche con riguardo agli Amministratori esecutivi ed agli Amministratori investiti di incarichi speciali, (iv) l'assegnazione di premi monetari *una tantum*, (v) l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI

In via preliminare, come anticipato nella Sezione I delle Relazione sulla Remunerazione, si precisa che: (i) le azioni ordinarie della Società sono ammesse alle negoziazioni su Euronext STAR Milan a far data dal 5 maggio 2021; (ii) i membri del Comitato Nomine e Remunerazioni sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in data 10 marzo 2021 con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni; e (iii) la Politica di Remunerazione di Seco, descritta nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, così come la stessa Relazione sulla Remunerazione, è predisposta dalla Società in ottemperanza alla normativa applicabile alle società con strumenti finanziari quotati su un mercato regolamentato e con il coinvolgimento del Comitato.

I compensi rappresentati nella presente Sezione II e riferiti all'esercizio 2023 (di seguito l'“**Esercizio**”) sono stati corrisposti sulla base di una Politica di Remunerazione predisposta (e approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2023) ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e la determinazione degli stessi è stata effettuata con il coinvolgimento del Comitato.

Ai fini di una maggior chiarezza di quanto esposto nella presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione si rammenta inoltre quanto segue.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in carica alla Data della Relazione sulla Remunerazione è composto da 11 membri ed è stato nominato, fatto salvo quanto indicato nel capoverso successivo, dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente in data 1 marzo 2021 (sulla base delle disposizioni statutarie in vigore alla data della relativa nomina e quindi anteriormente alla Data di Avvio delle Negoziazioni, senza applicazione del voto di lista) per tre esercizi e, quindi, fino alla data di approvazione del bilancio di Esercizio.

Si segnala che nel corso del 2022 è scomparsa l'Amministratore indipendente Prof.ssa Giovanna Mariani, che ricopriva altresì il ruolo di *Lead Independent Director*. Il Consiglio di Amministrazione di Seco in data 22 dicembre 2022 ha nominato per cooptazione la dott.ssa Valentina Montanari consigliere non esecutivo e indipendente, previo parere del Comitato Remunerazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale. La dott.ssa Montanari è stata altresì nominata *Lead Independent Director*. Successivamente, in data 2 aprile 2023, a seguito delle dimissioni della Dott.ssa Emanuela Sala, il Consiglio di Amministrazione di Seco ha nominato per cooptazione il Dott. Tosja Zywiets consigliere di amministrazione non esecutivo. L'Assemblea ordinaria dell'Emittente in data 27 aprile 2023 ha deliberato la nomina della dott.ssa Valentina Montanari e del dr. Tosja Zywiets quali amministratori della Società. In tale data l'Assemblea ordinaria ha inoltre deliberato di aumentare da 10 (dieci) a 11 (undici) il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e, contestualmente, di nominare un nuovo consigliere di amministrazione nella persona di Emanuela Sala, prevedendo che quest'ultima rimanga in carica fino alla scadenza degli altri amministratori attualmente in carica. I componenti del Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione sono indicati nella tabella che segue:

Nome e cognome	Carica	Luogo e data di nascita
Daniele Conti	Presidente esecutivo	Arezzo, 17 febbraio 1958

Massimo Mauri	Amministratore Delegato	Rho (MI), 9 aprile 1971
Claudio Catania	Amministratore non esecutivo	Messina, 25 maggio 1970
Luciano Lomarini	Amministratore non esecutivo	Arezzo, 15 luglio 1955
Emanuela Sala	Amministratore non esecutivo	Monza (MB), 28 agosto 1960
Luca Tufarelli	Amministratore non esecutivo	Roma, 14 giugno 1961
Michele Secciani	Amministratore non esecutivo	Arezzo, 25 giugno 1981
Elisa Crotti	Amministratore indipendente ⁽¹⁾	Reggio Emilia, 25 settembre 1974
Valentina Montanari (*)	Amministratore indipendente ⁽¹⁾	Milano, 20 marzo 1967
Diva Tommei	Amministratore indipendente ⁽¹⁾	Roma, 23 aprile 1984
Tosja Zywietz	Amministratore non esecutivo	Hannover (Germania), 6 ottobre 1971

⁽¹⁾ Consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3 del TUF, come richiamato dall'art. 147-ter, comma 4 del TUF, nonché ai sensi dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

(*) *Lead Independent Director*.

* * *

La presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 di Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga alla Politica applicata in circostanze eccezionali; (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente – utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – 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;
- nella terza parte, 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, 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.

Seco, essendo qualificabile come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate può fornire eventuali informazioni (i) sui compensi percepiti dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche in forma aggregata, e (ii) sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che alla Data della Relazione, l'Emittente non ha nominato direttori generali.

Si precisa che la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione di Seco della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

SEZIONE II – PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

1) Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

Si ricorda che l'Assemblea di Seco in data 1 marzo 2021 aveva deliberato: (i) contestualmente per l'intero Consiglio di Amministrazione, un compenso complessivo annuo lordo pari a massimi Euro 800.000, comprensivo dei compensi da riconoscersi agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., oltre al rimborso delle spese sostenute dai suoi componenti per l'esercizio delle loro funzioni e il trattamento di fine mandato per gli Amministratori esecutivi; (ii) di corrispondere ulteriori massimi Euro 450.000 quale compenso variabile complessivo annuo per gli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.; e (iii) l'accantonamento, a titolo di rapporto di fine mandato, in favore degli Amministratori esecutivi per un importo pari al 10% annuo degli emolumenti fissi percepiti dagli Amministratori esecutivi medesimi.

Si ricorda inoltre che l'Assemblea di Seco in data 27 aprile 2022 aveva deliberato: (i) a modifica di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dell'1 marzo 2021, di integrare per l'esercizio 2022 e sino alla data di permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, il compenso fisso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione per l'importo di Euro 100.000 e, quindi, da Euro 800.000 a Euro 900.000, oltre al rimborso delle spese sostenute dai suoi componenti per l'esercizio delle loro funzioni e il trattamento di fine mandato per gli Amministratori esecutivi; (ii) a modifica di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dell'1 marzo 2021, di integrare per l'esercizio 2022 e sino alla data di permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, il compenso variabile complessivo annuo per gli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. per l'importo di Euro 250.000 e, quindi, da Euro 450.000 a Euro 700.000; e (iii) di confermare per l'esercizio 2022 e sino alla data di permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dell'1 marzo 2021 circa l'accantonamento, a titolo di rapporto di fine mandato, in favore degli Amministratori esecutivi per un importo pari al 10% annuo degli emolumenti fissi percepiti dagli Amministratori esecutivi medesimi.

L'Assemblea di Seco in data 27 aprile 2023 ha deliberato:

- a modifica di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2022, di integrare per l'esercizio 2023 e sino alla data di permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, il compenso fisso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione per l'importo di Euro 100.000 e, quindi, da Euro 900.000 a Euro 1.000.000, oltre al rimborso delle spese sostenute dai suoi componenti per l'esercizio delle loro funzioni e il trattamento di fine mandato per gli Amministratori esecutivi;
- a modifica di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2022, di integrare per l'esercizio 2023 e sino alla data di permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, il compenso variabile complessivo annuo per gli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. per l'importo di Euro 400.000 e, quindi, da Euro 700.000 a Euro 1.100.000;
- di confermare per l'esercizio 2023 e sino alla data di permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio

al 31 dicembre 2023, quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2022 circa l'accantonamento, a titolo di rapporto di fine mandato, in favore degli Amministratori esecutivi per un importo pari al 10% annuo degli emolumenti fissi percepiti dagli Amministratori esecutivi medesimi.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 11 maggio 2023, con l'astensione dei Consiglieri di volta in volta interessati e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ove occorrente, ha deliberato di ripartire il compenso annuo complessivo per i membri del Consiglio di Amministrazione deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria come segue:

- i. di attribuire al dott. Daniele Conti:
 - un compenso fisso annuo lordo di Euro 200 mila corrisposto in dodici rate mensili di uguale importo; e
 - un compenso variabile annuo pari a massimi Euro 100 mila, per un totale, su base triennale (2021 – 2023), di massimi Euro 300 mila, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi triennali cumulati in termini di EBITDA previsti nel piano industriale della Società;
- ii. di attribuire al dott. Massimo Mauri:
 - un compenso fisso annuo lordo determinato in Euro 600 mila a decorrere dal 1 gennaio 2023 (esercizio in cui è intervenuto l'inizio delle negoziazioni) corrisposto in dodici rate mensili di uguale importo; e
 - un compenso variabile calcolato su una percentuale pari al 167% del suddetto compenso fisso in caso di raggiungimento degli obiettivi aziendali (tra cui volumi delle vendite e valore dell'EBITDA consolidato e variazioni della PFN) coerenti con gli obiettivi strategici aziendali e con gli obiettivi di *budget* annuale del piano industriale e parametri non quantitativi (tra i quali valorizzazione del profilo ESG aziendale, risultati di M&A, gestione della comunicazione con il Consiglio di Amministrazione e *stakeholders*) stabiliti all'interno dell'Accordo (come di seguito definito). Si segnala che, in caso di mancato raggiungimento dei predetti obiettivi aziendali, sarà erogata una remunerazione variabile inferiore o non sarà erogata alcuna remunerazione variabile (c.d. *underperformance*) e che, in caso di superamento dei sopra indicati obiettivi aziendali sarà erogata una remunerazione variabile di importo superiore (c.d. *overperformance*) fino a un importo massimo di Euro 1 milione.
- iii. a tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione (i.e. Claudio Catania; Luciano Lomarini; Emanuela Sala; Luca Tufarelli; Michele Secciani; Elisa Crotti; Valentina Montanari; Tosja Zywietz e Diva Tommei) la remunerazione fissa annua lorda di Euro 12.500 ciascuno, corrisposta in un'unica soluzione entro il 30 settembre di ciascun anno.

Il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2021 aveva inoltre riconosciuto (oltre a quanto sopra indicato per la carica di Amministratori):

- i. ai membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e al relativo Presidente⁵ un emolumento annuo lordo rispettivamente pari a Euro 4 mila e Euro 6 mila che saranno corrisposti in un'unica soluzione entro il 30 settembre di ciascun anno;

⁵ Alla Data della Relazione il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da Diva Tommei (Presidente), Elisa Crotti e Claudio Catania.

- ii. ai membri del Comitato Controllo e Rischi e al relativo Presidente⁶, un emolumento annuo lordo pari rispettivamente a Euro 9 mila e Euro 12 mila che saranno corrisposti in un'unica soluzione entro il 30 settembre di ciascun anno; e
- iii. ai membri del Comitato Parti Correlate e al relativo Presidente⁷ un emolumento annuo lordo rispettivamente di Euro 2 mila ed Euro 3 mila che saranno corrisposti in un'unica soluzione entro il 30 settembre di ciascun anno.

Tutti detti compensi sono da intendersi *pro rata temporis* e che, in aggiunta agli stessi, viene comunque riconosciuto il rimborso delle spese sostenute nell'espletamento dell'incarico.

2) Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Agli amministratori non esecutivi spettano i compensi fissi per la carica ricoperta nell'Esercizio, descritti al precedente punto 1.

3) Remunerazione degli Amministratori esecutivi

Remunerazione del Presidente esecutivo

Nel corso dell'Esercizio, la Società ha corrisposto i seguenti compensi al dott. Daniele Conti (i) un compenso fisso annuale di Euro 200 mila pari al 100% della retribuzione complessiva; e (ii) nessun compenso variabile in quanto l'erogazione di tale compenso è condizionata al raggiungimento degli obiettivi triennali cumulati come specificato al precedente punto 1. A tal riguardo si precisa che tali obiettivi triennali cumulati sono stati raggiunti e che il relativo compenso variabile di cui al precedente punto 1 sarà oggetto di successiva erogazione.

Con riferimento ai benefici non monetari, nel corso dell'Esercizio la Società non ha corrisposto alcunché a favore di Daniele Conti.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Antecedentemente alla Data di Avvio delle Negoziazioni, la Società e Massimo Mauri hanno sottoscritto con un contratto di amministrazione (l'"**Accordo**"). L'Accordo regola, *inter alia*, le condizioni economiche del rapporto con la Società prevedendo, tra l'altro, la corresponsione di una componente fissa, una componente variabile di breve periodo e la corresponsione di benefici non monetari. In particolare, la componente variabile di breve periodo varia in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi quantitativi – quali *inter alia* EBITDA consolidato, *Net Sales* (volumi delle vendite) e *Change in Net Debt* (variazioni della PFN) – con un peso non inferiore al 75% della remunerazione variabile e non quantitativi – quali quantità e qualità dei nuovi *design wins* realizzati nell'anno di riferimento, la valorizzazione del profilo ESG aziendale, la crescita e la soddisfazione delle prime e seconde linee di *management*, risultati di M&A, la gestione della comunicazione con il Consiglio di Amministrazione e *stakeholders* – con un peso non superiore al 25% della remunerazione variabile).

In conformità alla Politica, l'Accordo prevede anche il riconoscimento di una somma lorda pari al 10% del compenso fisso a titolo di trattamento di fine mandato ("**Trattamento di Fine Mandato**") per ogni anno di durata dell'Accordo, da corrispondersi alla data di cessazione della carica medesima.

⁶ Alla Data della Relazione il Comitato Controllo e Rischi è composto da Valentina Montanari (Presidente), Luca Tufarelli e Elisa Crotti.

⁷ Alla Data della Relazione il Comitato Parti Correlate è composto da Valentina Montanari (Presidente), Elisa Crotti e Diva Tommei.

Nell'Accordo sono disciplinati anche gli effetti della cessazione della carica in ipotesi di *bad leaver*, *good leaver* e *leaver*, in forza dei quali l'Amministratore Delegato sarà considerato:

- (i) *bad leaver* in caso di revoca dalla carica o dai poteri in presenza di giusta causa di revoca⁸ e/o nel caso di cessazione su iniziativa del *manager* della carica in assenza di una giusta causa di cessazione⁹. In tale caso avrà diritto al compenso fisso maturato *pro rata temporis* fino alla data di cessazione;
- (ii) *good leaver*: in caso di revoca dalla carica o dai poteri in mancanza di giusta causa di revoca ovvero la cessazione su iniziativa del *manager* della medesima carica in presenza di una giusta causa di cessazione; in tal caso avrà diritto al compenso fisso che avrebbe dovuto percepire per tutta la durata della carica, al Trattamento di Fine Mandato nonché al compenso variabile, ai *fringe benefits* maturati *pro rata temporis* fino alla data di cessazione;
- (iii) *leaver*: in caso di cessazione della carica o dei poteri in ragione di un evento non qualificabile come *good leaver* o come *bad leaver* ai sensi dei precedenti punti e al verificarsi dei seguenti eventi: (a) rinuncia, da parte del *manager*, alla carica unitamente alle deleghe in ragione di malattia e/o infortunio occorso al coniuge e/o al/ai figli, che abbiano comportato un'invalidità permanente e/o comunque superiore al 50% (cinquanta per cento), comprovati da idonea certificazione medica; (b) inabilità fisica e/o psichica che comporti l'impossibilità per il *manager* di esercitare la carica e le deleghe per un periodo continuativo superiore a 6 (sei) mesi, comprovata da idonea certificazione medica; (c) eventi che comportino un'interdizione e/o inabilitazione per il *manager* ad esercitare la carica e/o le deleghe a causa di un'invalidità e/o inabilità fisica e/o psichica in capo al *manager*, comprovata da idonea certificazione medica; in tal caso avrà diritto al compenso fisso, al Trattamento di Fine Mandato nonché al compenso variabile e ai *fringe benefits* maturati *pro-rata temporis* fino alla data di cessazione.

L'Accordo prevede inoltre un obbligo di non concorrenza per tutto il periodo di efficacia dello stesso, nonché per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi decorrenti dal verificarsi di una delle ipotesi di cessazione dell'Accordo (sopra definite) e, comunque, di cessazione della carica diversa da ragioni di *good leaver*. Una quota pari al 30% (trenta per cento) del compenso fisso dell'Amministratore

⁸ Intendendosi: la grave violazione degli obblighi previsti nell'Accordo, da delibere assembleari o consiliari della Società e/o degli altri obblighi imposti dalla legge ad un amministratore di società di capitali, nonché dalle applicabili disposizioni di legge e/ statutarie o altra giusta causa ai sensi dell'articolo 2383, co. 3, del codice civile; e/o: (b) la violazione degli impegni assunti in tema di non concorrenza ai sensi dell'Accordo; (c) la condanna in primo grado di giudizio per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 per reati commessi contro l'interesse della Società ed a scopo di arricchimento personale; e/o; (d) la condanna in via definitiva per fatti o reati che possano arrecare pregiudizio all'immagine/reputazione della Società e che comportino l'automatica esclusione dalle procedure per l'assegnazione di contratti pubblici; (e) emissione e pubblicazione di una sentenza di interdizione dai pubblici uffici o di fallimento a carico del *manager* che comporti la decadenza dalla carica e/o dai poteri ai sensi dell'art. 2382 del codice civile ovvero il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o decadenza ai sensi dell'articolo 2382 del codice civile.

⁹ Intendendosi: (a) la cessazione dovuta al mancato pagamento dei compensi dovuti o ritardato pagamento di oltre 60 (sessanta) giorni; (b) la revoca del *manager* dalla carica o dai poteri e/o la diminuzione degli stessi in mancanza di giusta causa di revoca, fatto salvo il caso di modifiche della carica e dei poteri richiesti dalle autorità di controllo ed inquirenti e/o dagli organismi coinvolti nel processo di quotazione e/o a seguito di delibere del CdA assunte col voto favorevole e/o il preventivo consenso del *manager*; (c) la nomina di un soggetto che abbia poteri simili a quelli del *manager* senza il suo preventivo consenso scritto, fatto salvo il ruolo del presidente esecutivo; (d) l'impossibilità sopravvenuta a assumere o portare a termine la carica a causa di morte, inabilitazione o interdizione (fuori dai casi di interdizione o inabilitazione che costituiscono una giusta causa di revoca) o per invalidità a causa di malattia o infortunio, certificata da medico curante, che comporti il mancato svolgimento delle funzioni e dei compiti connessi alla carica per un periodo continuativo superiore a 12 mesi.

Delegato è stata determinata in ragione e quale corrispettivo degli obblighi di non concorrenza assunti dallo stesso.

L'Accordo non contiene previsioni circa l'interruzione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Con riferimento all'Esercizio i compensi spettanti a Massimo Mauri sono: (i) un compenso fisso annuale di Euro 600 mila pari circa al 53,7% della retribuzione complessiva; e (ii) un compenso variabile di breve periodo di Euro 317.722 pari circa al 28,4% della retribuzione complessiva, calcolato in base a parametri quantitativi e non quantitativi raggiunti nell'Esercizio, oltre a un *bonus* straordinario di Euro 200.000, pari a circa il 17,9% della retribuzione complessiva, su proposta del Comitato, e in conformità alla Politica. In particolare, è stato attribuito: con riguardo agli obiettivi quantitativi l'importo di Euro 134.847; con riguardo agli obiettivi non quantitativi sopra individuati l'importo di Euro 182.875.

Si ricorda che in data 28 luglio 2023 l'Assemblea della Società, su proposta del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 27 giugno 2023, ha deliberato, *inter alia*, di approvare l'istituzione di un nuovo piano di incentivazione denominato "*Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*" e contestualmente conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega al Presidente, ogni potere necessario od opportuno per dare esecuzione al suddetto piano. In data 11 marzo 2024 sono state assegnate n. 4.000.000 opzioni all'Amministratore Delegato, di cui n. 3.000.000 di opzioni al prezzo di esercizio di Euro 5,90 e n. 1.000.000 di opzioni al prezzo di esercizio di Euro 10,00.

Per maggiori informazioni in merito al predetto piano si rinvia alla Parte Prima della Sezione II della presente Relazione.

Si ricorda, inoltre, che Massimo Mauri è titolare di n. 1.000 Management Performance Share, per la cui descrizione si rinvia al precedente par. f) della Sezione I della Relazione e che le stesse, in considerazione delle caratteristiche previste dallo Statuto, non sono state convertite nell'Esercizio.

Al riguardo si rinvia anche alla Tabella 3 A della presente Sezione II, parte seconda.

Con riferimento ai benefici non monetari, nel corso dell'Esercizio la Società non ha corrisposto alcunché a favore dell'Amministratore Delegato.

Con riguardo ai compensi degli amministratori esecutivi si rinvia anche alla Tabella 1 della presente Sezione II, parte seconda.

Remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituita da una retribuzione fissa e, se ne ricorrono i presupposti, da una retribuzione variabile di breve periodo, nonché da una retribuzione variabile di medio-lungo periodo, basata su (i) il "*Piano di Stock Option di Seco S.p.A.*" approvato dall'Assemblea della Società in data 1 marzo 2021 e, successivamente, modificato dall'Assemblea in data 27 marzo 2022 su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2022, e (ii) il "*Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori*" approvato dall'Assemblea della Società in data 28 luglio 2023 su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2023 (per maggiori informazioni in merito ai predetti piani, nonché agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani, si rinvia a quanto *infra* indicato). Agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche spettano benefici non monetari e

compensi alla cessazione, come specificato nella Sezione II, Parte Seconda, della presente Relazione. Inoltre, si segnala che un Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche è titolare di n. 2.500 Management '20 Share, per la cui descrizione si rinvia al precedente par. f) della Sezione I della Relazione. Al riguardo si rinvia anche alla Tabella 3A della presente Sezione II, parte seconda.

Al riguardo si rinvia anche alla Tabella 1 della presente Sezione II, parte seconda.

4) Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli azionisti del 1 marzo 2021 oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento della carica.

In particolare, è riconosciuto un compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in Euro 40.000 per il Presidente ed Euro 20.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Al riguardo si rinvia anche alla Tabella 1 della presente Sezione II, parte seconda.

* * *

Per completezza si precisa quanto segue.

Nel corso dell'Esercizio non sono state attribuite indennità e/o altri benefici agli Amministratori e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (c.d. *malus* o *claw back*) della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata predisposta dall'Emittente ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e i compensi corrisposti nel corso dell'Esercizio sono stati corrisposti sulla base di una Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2023 ai sensi della citata norma.

* * *

Piano di Stock Option di Seco S.p.A.

Si precisa che, precedentemente alla quotazione della Società e alla data di avvio delle negoziazioni, l'Assemblea del 1 marzo 2021 ha deliberato di approvare uno *stock option plan*, successivamente oggetto di modifica da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società del 27 aprile 2022 (il "**SOP**" o il "**Piano**"), riservato ai dipendenti o Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) a tempo indeterminato con Seco o con alcune delle società facenti parte del Gruppo Seco (rispettivamente il "**Rapporto**" e i "**Beneficiari**").

Il SOP prevede l'assegnazione gratuita di opzioni (le "**Opzioni**") che attribuiscono ai Beneficiari, il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie nel rapporto di n. 1 azione ordinaria ogni n. 1 Opzione, al prezzo unitario stabilito in sede di collocamento ai fini della quotazione delle azioni Seco su Euronext Star Milano (il "**Prezzo di IPO**").

Il numero di Opzioni da assegnare a ciascuno dei Beneficiari viene stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o a uno degli Amministratori Delegati della Società *pro tempore* in carica, anche disgiuntamente tra loro, su proposta del Comitato.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale con maturazione delle Opzioni in tre *Tranches*, come meglio illustrato di seguito. Le Opzioni assegnate sono soggette a un periodo di *vesting* come di seguito indicato e possono essere esercitate dai Beneficiari in via posticipata negli anni successivi alla maturazione. Si ritiene che i suddetti termini siano idonei a facilitare il conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei dipendenti propri del Piano.

Il Piano prevede che le Opzioni assegnate nell'ambito di ciascuna *Tranche* maturino al completamento del periodo di *vesting* e quindi: (i) per il 30% dopo dodici mesi dall'assegnazione; (ii) per il 30% dopo ventiquattro mesi dall'assegnazione; (iii) per il 40% dopo trentasei mesi dall'assegnazione, fatta salva la competenza per l'esecuzione del Piano spettante al Consiglio di Amministrazione, in relazione all'individuazione dei Beneficiari, al numero di Opzioni da assegnare, alla data di assegnazione e al periodo di esercizio delle Opzioni, nonché al potere di assumere ogni altra deliberazione necessaria e/o opportuna per la migliore amministrazione e/o attuazione del Piano, ivi inclusi i contratti ed i rapporti giuridici dal medesimo derivanti.

Il *vesting* è condizionato alla permanenza del Rapporto tra i Beneficiari e la Società o altre società del Gruppo alla data di *vesting* di ciascuna *Tranche*.

L'attribuzione delle Opzioni in base al Piano non è vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, essendo invece legata alla posizione ricoperta dal Beneficiario, salvo le ipotesi di *good leaver* e *bad leaver* (in linea con la prassi di mercato).

In particolare sono ipotesi di *good leaver* ai sensi del regolamento del Piano: (i) licenziamento del Beneficiario, senza giusta causa (intendendosi (a) la violazione da parte del Beneficiario di norme di legge inerenti il Rapporto; (b) la condanna penale definitiva del Beneficiario per delitto doloso o colposo; (c) il compimento di atti che ledano irrimediabilmente il vincolo fiduciario che caratterizza il Rapporto non consentendone la relativa prosecuzione); (ii) revoca o diminuzione sostanziale senza giusta causa dei poteri o delle mansioni di cui i Beneficiari risultano titolari alla data di attribuzione delle Opzioni, senza il consenso scritto dei predetti Beneficiari, ove previsto nel relativo contratto di

opzione; (iii) revoca dalla carica ricoperta dal Beneficiario, ovvero licenziamento del Beneficiario, in conseguenza di inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) permanente del Beneficiario che comporti un'inabilità al lavoro superiore al 50%; (iv) decesso del Beneficiario. Rappresentano invece ipotesi di *bad leaver* ai sensi del regolamento del Piano, la cessazione del Rapporto per (i) revoca dalla carica ricoperta dal Beneficiario, ovvero licenziamento del Beneficiario, al ricorrere di una giusta causa; (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario non giustificate dal ricorrere di una ipotesi di *good leaver*.

In caso di cessazione del Rapporto prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una delle ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario (o gli eredi del Beneficiario) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni maturate alla data di cessazione del Rapporto. Tutte le Opzioni non maturate decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario. In caso di cessazione del Rapporto prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta invece ad una ipotesi di *bad leaver*, tutte le Opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità e ciò a prescindere dalla data di cessazione del Rapporto, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario.

Il SOP, infine, prevede i seguenti eventi di accelerazione di esercizio delle Opzioni: (a) promozione di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio sulle Azioni Ordinarie delle Società ai sensi dell'art. 102 e ss. del TUF; e (b) deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione su un mercato regolamentato delle azioni della Società.

Si segnala che, come anticipato sopra, l'Assemblea degli Azionisti della Società del 27 aprile 2022 ha deliberato le modifiche al Piano avente le caratteristiche illustrate nel relativo Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999, come successivamente modificato e integrato, depositato presso la sede sociale e disponibile, quale allegato alla relativa relazione illustrativa degli amministratori all'Assemblea del 27 aprile 2022, sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.seco.com/it nella sezione "*investitori/assemblea degli azionisti*". In particolare, l'Assemblea ha deliberato che i beneficiari del Piano possano esercitare le opzioni assegnate richiedendo, in alternativa alla sottoscrizione dell'aumento di capitale a pagamento, l'assegnazione a titolo gratuito, e quindi senza il versamento del Prezzo di Esercizio, di un numero di azioni variabile e determinato in funzione del prezzo di mercato alla data di esercizio delle opzioni. L'Assemblea ha quindi dato mandato al Consiglio di Amministrazione di adeguare conseguentemente il regolamento del Piano, attribuendo al Consiglio ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano come modificato dall'Assemblea. Per ulteriori informazioni in merito al Piano si rinvia al suddetto documento informativo.

Per informazioni in merito all'assegnazione e l'esercizio delle Opzioni avvenute nel corso dell'Esercizio si rinvia al documento informativo ed alla tabella n. 1 dello schema 7 allegato 3 A della presente Sezione II, parte seconda.

Piano di Stock Option 2024-2027 per l'Amministratore Delegato

L'Assemblea della Società del 28 luglio 2023, su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2023, ha deliberato di approvare uno *stock option plan* (il "**SOP AD**" o il "**Piano AD**") riservato all'attuale Amministratore Delegato della Società (il "**Beneficiario**").

Si precisa che il Piano è risolutivamente condizionato alla circostanza che, nell'Assemblea chiamata a nominare, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023, il nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2024-2026 ("**Nuovo CdA**"), l'attuale amministratore delegato non risulti eletto tra i componenti del Nuovo CdA e che al medesimo non venga affidato l'incarico e le deleghe quale amministratore delegato da parte del Nuovo CdA.

Il Piano AD prevede l'assegnazione gratuita al Beneficiario di n. 4 milioni (quattromilioni) di opzioni (di seguito le "**Opzioni AD**") che danno diritto a ricevere un ammontare di azioni ordinarie della Società calcolato come segue:

i numero 1 (una) azione ordinaria Seco di nuova emissione per ogni numero 1 (una) Opzione AD esercitata, nel caso di esercizio delle Opzioni AD con pagamento del prezzo di esercizio o, in alternativa;

ii su richiesta del Beneficiario alla Società e dietro consenso di quest'ultima un numero variabile di azioni ordinarie proprie Seco determinato in funzione del prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio delle Opzioni AD, assegnate a titolo gratuito e quindi senza versamento del prezzo di esercizio, come meglio descritto nel documento informativo relativo al Piano AD, disponibile sul sito internet della Società www.seco.com/it nella sezione "*Corporate Governance / Assemblea degli azionisti*".

L'assegnazione delle Opzioni AD al Beneficiario è stata delegata dall'Assemblea della Società al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega al Presidente del Consiglio di Amministrazione. In data 11 marzo 2024 sono state assegnate n. 4.000.000 opzioni all'Amministratore Delegato.

Il SOP AD si ritiene funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e della necessità di attrarre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e, dall'altro, coerente con l'obiettivo della Politica a che una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi sia legata, anche sotto forma di piani di incentivazione monetaria e/o basati su strumenti finanziari, ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati non esclusivamente a breve termine.

Il Piano AD si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale (2024-2027) con maturazione delle Opzioni in due *tranche*. In particolare, le Opzioni AD assegnate nell'ambito della prima *tranche* maturano al completamento di un periodo di *vesting* come segue: (i) per n. 1 milione di Opzioni, decorsi 12 (dodici) mesi dall'Assemblea di nomina del Nuovo CdA, con un prezzo di esercizio delle Opzioni pari a Euro 5,90 (cinque/90); (ii) per ulteriori n. 1 milione di Opzioni, decorsi 24 (ventiquattro) mesi dall'Assemblea di nomina del Nuovo CdA, con un prezzo di esercizio delle Opzioni pari a Euro 5,90 (cinque/90); (iii) per ulteriori n. 1 milione di Opzioni, a decorrere dalla prima data tra (a) 36 (trentasei) mesi dall'Assemblea di nomina del Nuovo CdA e (b) la data in cui verrà rinominato il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026, con un prezzo di esercizio delle Opzioni pari a Euro 5,90 (cinque/90).

Le n. 1 milione Opzioni assegnate nell'ambito della seconda *tranche*, potranno essere esercitate a decorrere dalla prima data tra (a) 36 (trentasei) mesi dall'Assemblea chiamata a nominare il Nuovo CdA e (b) la data in cui verrà rinominato il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026, con un prezzo di esercizio delle Opzioni AD pari a Euro 10,00 (dieci/00).

In relazione all'assegnazione delle Opzioni AD al Beneficiario, il Piano AD non prevede il verificarsi di condizioni legate al conseguimento di determinati risultati di *performance* economico – finanziarie. L'attribuzione delle Opzioni AD è invece legata alla posizione ricoperta dal Beneficiario, secondo i casi di *good leaversh*ip, *bad leaversh*ip e *leaversh*ip, in linea con la prassi di mercato.

In particolare, sono ipotesi di *good leaver* ai sensi del regolamento del Piano AD: (i) la revoca dalla carica di amministratore delegato in assenza di una giusta causa di revoca (intendendosi (a) la grave violazione da parte del Beneficiario degli obblighi previsti da delibere assembleari o consiliari della Società e/o degli altri obblighi imposti dalla legge ad un amministratore di società di capitali, nonché dalle applicabili disposizioni di legge e/o statutarie o altra giusta causa ai sensi dell'articolo 2383, co. 3, del codice civile; (b) la condanna penale definitiva del Beneficiario per delitto doloso o colposo che possa arrecare pregiudizio all'immagine e/o alla reputazione della Società e che comporti l'automatica esclusione dalle procedure per l'assegnazione di contratti pubblici; (c) la condanna in primo grado di giudizio del Beneficiario per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 per reati commessi contro l'interesse della Società e a scopo di arricchimento personale; (d) l'emissione e la pubblicazione di una sentenza di interdizione dai pubblici uffici o di fallimento a carico del Beneficiario che comporti la decadenza dalla carica e/o dai poteri ai sensi dell'art. 2382 del codice civile ovvero il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o decadenza ai sensi dell'articolo 2382 del codice civile; e/o (e) la violazione da parte del Beneficiario degli obblighi di non concorrenza su di esso gravanti); (ii) revoca o diminuzione sostanziale dei poteri del Beneficiario di cui risulti titolare alla data di attribuzione delle Opzioni in assenza di giusta causa; (iii) cessazione su iniziativa del Beneficiario della carica di amministratore delegato in presenza di una Giusta Causa di Cessazione (intendendosi (x) la revoca del Beneficiario dalla carica o dai poteri e/o la diminuzione degli stessi in mancanza di giusta causa di revoca, fatto salvo il caso di modifiche della carica e dei poteri a seguito di delibere del Consiglio di Amministrazione assunte col voto favorevole e/o il preventivo consenso del Beneficiario; (y) la nomina di un soggetto che abbia poteri simili a quelli del Beneficiario senza il suo preventivo consenso scritto, fatto salvo il ruolo del Presidente esecutivo attualmente previsto; (z) il mancato pagamento dei compensi dovuti al Beneficiario o ritardato pagamento di oltre sessanta giorni; e (xx) l'impossibilità sopravvenuta ad assumere o portare a termine la carica a causa di morte, inabilitazione o interdizione (fuori dai casi di interdizione o inabilitazione che costituiscono una giusta causa di revoca) o per invalidità a causa di malattia o infortunio, certificata da medico curante, che comporti il mancato svolgimento delle funzioni e dei compiti connessi alla carica per un periodo continuativo superiore a dodici mesi). Rappresentano invece ipotesi di *bad leaver* ai sensi del regolamento del Piano AD, (i) la revoca dalla carica di amministratore delegato al ricorrere di una giusta causa di revoca; (ii) la cessazione su iniziativa del Beneficiario della carica di amministratore delegato in assenza di una giusta causa di cessazione e/o non giustificata dal ricorrere di una ipotesi di *good leaver*. Sono identificate quali ipotesi di *leaver* infine le fattispecie di cessazione del rapporto con Seco, diverse dalle ipotesi di *bad leaver* e di *good leaver*, per: (i) rinuncia, da parte del Beneficiario, alla carica unitamente alle deleghe in ragione di malattia e/o infortunio occorso al coniuge e/o al/ai figlio/figli, che abbiano comportato un'invalidità permanente e/o comunque superiore al 50%, comprovati da idonea certificazione medica; (ii) inabilità fisica e/o psichica che

comporti l'impossibilità per il Beneficiario di esercitare la carica e le deleghe per un periodo continuativo superiore a sei mesi, comprovata da idonea certificazione medica; (iii) eventi che comportino un'interdizione e/o inabilitazione per il Beneficiario ad esercitare la carica e/o le deleghe a causa di un'invalidità e/o inabilità fisica e/o psichica in capo al Beneficiario, comprovata da idonea certificazione medica.

In caso di cessazione del rapporto con la Società prima dell'esercizio delle Opzioni AD, dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutte le Opzioni AD assegnate al Beneficiario e non ancora esercitate decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità e ciò a prescindere dalla data di cessazione del rapporto con Seco, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario.

In caso di cessazione del rapporto con la Società prima dell'esercizio delle Opzioni AD, dovuta ad una delle ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario o gli eredi del Beneficiario manterranno il diritto di esercitare (i) le Opzioni AD maturate alla data di cessazione del rapporto con Seco, nonché (ii) le Opzioni AD non ancora maturate alla data di cessazione del rapporto con Seco in numero proporzionale alla durata del rapporto con Seco a decorrere dalla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente tra la data di assegnazione medesima e la data di maturazione delle Opzioni AD o sulla base del diverso criterio che sarà adottato dal Consiglio di Amministrazione, sentito anche ove occorra il parere del Comitato Remunerazioni, purché non più sfavorevole nei confronti del Beneficiario.

In caso di cessazione del rapporto con Seco prima dell'esercizio delle Opzioni AD, dovuta ad una delle ipotesi di *leaver*, il Beneficiario o i suoi eredi matureranno il diritto ad esercitare le Opzioni AD in conformità al Piano AD applicando il criterio *pro rata temporis* dato dal rapporto tra il periodo in cui il Beneficiario era in costanza di rapporto con la Società e l'intero periodo del Piano AD. Tali Opzioni AD potranno essere esercitate dal Beneficiario o dai suoi eredi.

Si precisa inoltre che il Piano prevede una facoltà di esercizio anticipato delle Opzioni AD da parte del Beneficiario al verificarsi degli eventi di seguito indicati e a condizione che, in tale momento, sia in essere il rapporto tra l'Amministratore Delegato e la Società:

- i promozione di un'offerta pubblica di acquisto sulle azioni Seco ai sensi dell'art. 102 e seguenti del TUF; ovvero
- ii deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione su un mercato regolamentato delle azioni Seco.

Per informazioni in merito all'assegnazione e l'esercizio delle Opzioni AD avvenute nel corso dell'Esercizio si rinvia al documento informativo ed alla tabella n. 1 dello schema 7 allegato 3 A della presente Sezione II, parte seconda.

Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori

L'Assemblea della Società del 28 luglio 2023, su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2023, ha deliberato di approvare uno *stock option plan* (il "**SOP Dipendenti**" o il "**Piano Dipendenti**") riservato a dipendenti, alti dirigenti e collaboratori di Seco o di sue controllate (i "**Beneficiari SOP**").

Il Piano Dipendenti prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari SOP di massimo n. 7 milioni (settemilioni) di opzioni (di seguito le "**Opzioni Dipendenti**") che danno diritto a ricevere un ammontare di azioni ordinarie della Società calcolato come segue:

i nel caso di esercizio delle Opzioni Dipendenti con pagamento del prezzo di esercizio, numero 1 (una) azione ordinaria Seco di nuova emissione per ogni numero 1 (una) Opzione Dipendenti esercitata, o, in alternativa ("**Aumento di Capitale a Pagamento**");

nel caso di assegnazione a titolo gratuito (e quindi senza versamento del prezzo di esercizio) su richiesta dei Beneficiari SOP alla Società, un numero variabile di azioni ordinarie Seco determinato in funzione del prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio delle Opzioni Dipendenti ("**Aumento di Capitale Gratuito**"), in ogni caso in un rapporto non superiore a n. 1 (una) azione ordinaria per n. 1 (una) Opzione Dipendenti esercitata.

Si segnala che le Opzioni Dipendenti potranno essere assegnate nell'arco di durata del Piano Dipendenti in due *tranche*.

L'assegnazione della prima *tranche* di Opzioni Dipendenti è intervenuta in data 4 agosto 2023 (la "**Prima Data di Assegnazione**").

Con riguardo alle motivazioni sottese alla proposta di approvazione del Piano Dipendenti, si ritiene che quest'ultimo, basato sull'attribuzione di *stock option* la cui maturazione e, quindi, il cui esercizio sono subordinati ad un periodo di *vesting*, costituisca idoneo strumento di incentivazione, nonché di attrazione e fidelizzazione del personale. Inoltre, si ritiene che tale sistema di incentivazione sia idoneo ad assicurare l'allineamento tra gli interessi dei Beneficiari SOP e quelli degli azionisti, essendo naturalmente collegato alla crescita di valore dell'azione Seco.

Il Piano Dipendenti si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale con maturazione delle Opzioni Dipendenti in due *tranche*.

In particolare, le Opzioni Dipendenti assegnate alla Prima Data di Assegnazione maturano al completamento di un periodo di *vesting* come segue:

- i per il 20%, a decorrere dal 31 maggio 2025;
- ii per il 40%, a decorrere dal 31 maggio 2026;
- iii per il 40%, a decorrere dal 31 maggio 2027.

Le Opzioni Dipendenti assegnate successivamente alla Prima Data di Assegnazione maturano al completamento di un periodo di *vesting* determinato dal Consiglio di Amministrazione, di volta in volta, in funzione della relativa data di effettiva assegnazione, secondo quanto sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione medesimo sulla base della migliore prassi prevista per i piani basati su strumenti finanziari e delle caratteristiche del Piano Dipendenti.

Il prezzo di esercizio di ciascuna Opzione Dipendenti assegnata alla Prima Data di Assegnazione, e dunque nell'ambito della prima *tranche*, sarà pari a Euro 5,90 (cinque/90).

Il prezzo di esercizio di ciascuna Opzione Dipendenti assegnata successivamente alla Prima Data di Assegnazione, e dunque nell'ambito della seconda *tranche*, verrà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi di chiusura delle azioni ordinarie Seco registrati nel periodo di 6 mesi che precedono la relativa data di assegnazione, maggiorato di un importo pari al 17% (il "**Prezzo di Esercizio per le Assegnazioni Successive**").

Si ricorda che il Piano Dipendenti prevede anche una modalità alternativa di assegnazione delle azioni ai Beneficiari SOP, senza versamento del prezzo di esercizio, nel qual caso il numero di azioni ordinarie Seco assegnate a titolo gratuito sarà variabile e determinato in funzione del prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio delle Opzioni Dipendenti.

In relazione all'assegnazione delle Opzioni Dipendenti al Beneficiario SOP, il Piano Dipendenti non prevede il verificarsi di condizioni legate al conseguimento di determinati risultati di *performance* economico – finanziarie. L'attribuzione delle Opzioni Dipendenti è invece legata alla posizione ricoperta dai Beneficiari SOP, secondo i casi di *good leavership*, *bad leavership* e *leavership*, in linea con la prassi di mercato.

In particolare, sono ipotesi di *good leaver* ai sensi del Piano Dipendenti: (i) il licenziamento del Beneficiario SOP, senza giusta causa (intendendosi (a) la violazione da parte del Beneficiario SOP di norme di legge inerenti il rapporto con la Società; (b) la condanna penale definitiva del Beneficiario SOP per delitto doloso o colposo; (c) il compimento di atti che ledano irrimediabilmente il vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto con la Società non consentendone la relativa prosecuzione); (ii) la revoca o diminuzione sostanziale, senza giusta causa, dei poteri o delle mansioni di cui i Beneficiari SOP risultano titolari alla relativa data di assegnazione, senza il consenso scritto dei predetti Beneficiari SOP, ove previsto nel relativo contratto di opzione; (iii) la revoca dalla carica ricoperta dal Beneficiario SOP, ovvero licenziamento del Beneficiario SOP, in conseguenza di inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) permanente del medesimo che comporti un'inabilità al lavoro superiore al 50%; e (iv) decesso del Beneficiario SOP. Rappresentano invece ipotesi di *bad leaver* ai sensi del regolamento del Piano Dipendenti: (i) la revoca dalla carica ricoperta dal Beneficiario SOP, ovvero licenziamento del Beneficiario SOP, al ricorrere di una giusta causa; (ii) le dimissioni volontarie del Beneficiario SOP non giustificate dal ricorrere di una ipotesi di *good leaver*.

Nel caso in cui si verifichi un'ipotesi di cessazione del rapporto con Seco, i presupposti per l'applicazione della disciplina di cui sopra non si verificheranno ove il Beneficiario SOP – senza soluzione di continuità – mantenga (o assuma) altro rapporto con la Società idoneo ad attribuire al medesimo la qualifica di Destinatario ai sensi del regolamento SOP Dipendenti.

In caso di cessazione del rapporto prima dell'esercizio delle Opzioni Dipendenti, dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutte le Opzioni Dipendenti assegnate al Beneficiario SOP decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità e ciò a prescindere dalla data di cessazione del rapporto con Seco, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario SOP.

In caso di cessazione del rapporto con Seco prima dell'esercizio delle Opzioni Dipendenti, dovuta ad una delle ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario SOP (o gli eredi del Beneficiario SOP nel caso di cui al precedente punto C (iv)) manterrà il diritto di esercitare (i) le Opzioni Dipendenti maturate alla data di cessazione del rapporto con la Società, nonché (ii) le Opzioni Dipendenti non ancora maturate alla data di cessazione del rapporto con Seco in numero proporzionale alla durata del rapporto a decorrere dalla relativa data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente tra la data di assegnazione medesima e la data di maturazione delle Opzioni Dipendenti o sulla base del diverso

criterio che sarà adottato dal Consiglio, sentito anche ove occorra il parere del Comitato Remunerazioni, purché non più sfavorevole nei confronti del Beneficiario SOP.

Le Opzioni Dipendenti decadute saranno riassegnabili dal Consiglio in conformità al disposto del Regolamento SOP Dipendenti.

Il Piano Dipendenti, inoltre, prevede che, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui la società datrice di lavoro con il Beneficiario SOP abbia in essere il rapporto, perda la condizione di controllata di Seco, le Opzioni Dipendenti esercitabili dovranno essere esercitate a pena di decadenza entro (a) il 30° giorno di calendario successivo alla data iniziale di esercizio delle Opzioni Dipendenti ovvero, se posteriore, (b) il 30° giorno di calendario successivo alla cessazione della condizione di controllata di Seco.

Si precisa inoltre che il Piano Dipendenti prevede una facoltà di esercizio anticipato delle Opzioni Dipendenti da parte dei Beneficiari SOP al verificarsi degli eventi di seguito indicati e a condizione che, in tale momento, sia in essere il rapporto con Seco:

(i) per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, promozione di un'offerta pubblica di acquisto sulle azioni della Società ai sensi dell'art. 102 e seguenti del TUF; ovvero

(ii) per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione su un mercato regolamentato delle Azioni Seco.

Per informazioni in merito all'assegnazione e l'esercizio delle Opzioni Dipendenti avvenute nel corso dell'Esercizio si rinvia al documento informativo ed alla tabella n. 1 dello schema 7 allegato 3 A della presente Sezione II, parte seconda.

Per ulteriori informazioni riguardo il SOP Dipendenti si rinvia al relativo documento informativo, disponibile sul sito *internet* della Società www.seco.com/it nella sezione "*Corporate Governance / Assemblea degli azionisti*".

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

Tabella 1

Di seguito si riporta le tabelle dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

Consiglio di Amministrazione												
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniele Conti	Presidente	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 200.000	-	€ 300.000				€ 500.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 200.000	-	€ 300.000				€ 500.000		
Massimo Mauri	Amministratore Delegato	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 600.000	-	€ 517.722				€ 1.117.722	€ 204.809	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 600.000	-	€ 517.722				€ 1.117.722	€ 204.809	
Luciano Lomarini	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	-					€ 12.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							

(III) Totale				€ 12.500	-					€ 12.500		
Claudio Catania	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	€ 4.000					€ 16.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 12.500	€ 4.000					€ 16.500		
Luca Tufarelli	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	€ 9.000					€ 21.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 12.500	€ 9.000					€ 21.500		
Michele Secciani	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	-			€ 1.800		€ 14.300		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 12.500	-			€ 1.800		€ 14.300		
Emanuela Sala	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	-			€ 1.800		€ 14.300		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 12.500	-			€ 1.800		€ 14.300		
Elisa Crotti	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	€ 15.000					€ 27.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 12.500	€ 15.000					€ 27.500		

Valentina Montanari	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	€ 15.000					€ 27.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 12.500	€ 15.000					€ 27.500		
Diva Tommei	Amministratore	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	€ 8.000					€ 20.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 12.500	€ 8.000					€ 20.500		
Tosja Zywieta	Amministratore	2/04/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.375						€ 9.375		
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				€ 9.375						€ 9.375		

2. Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

Collegio Sindacale												
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierpaolo Guzzo	Presidente	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000						€ 40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 40.000						€ 40.000		
Gino Faralli	Sindaco effettivo	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000						€ 20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20.000						€ 20.000		
Fabio Rossi	Sindaco effettivo	1/01/2023-31/12/2023	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000						€ 20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20.000						€ 20.000		

3. Compensi corrisposti agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Dirigenti con responsabilità strategiche												
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 4)		2023	Tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 520.000		€ 176.933		€ 22.847		€ 719.780	€ 193.306	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 25.000						€ 25.000		
(III) Totale				€ 545.000		€ 176.933		€ 22.847		€ 744.780	€ 193.306	

Tabella 2

Di seguito si riporta la tabella che individua le opzioni assegnate agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio (i.e. 1/01/23)			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio 2023						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio 2023			Opzioni scadute nell'esercizio 2023	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio 2023	Opzioni di competenza dell'esercizio 2023
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(I) N. 2 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società		Piano 2021 - 2024 (1 marzo 2021)	475.000	€ 3,70	26 aprile 2023 - 30 novembre 2024	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	475.000	€ 192.258
(II) Totale			475.000											/	475.000	€ 192.258	
(III) N. 3 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società		Piano 2024 - 2027 (31 maggio 2024)	/	/	/	980.000	€ 5,90	31 maggio 2025 - 31 maggio 2027	€ 1212,260	04/08/2023	€ 4,35	/	/	/	/	980.000	€ 128.448
(IV) Totale															980.000	€ 128.448	

Si segnala che in data 11 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione della Società ha dato attuazione alla delibera con cui l'Assemblea dei Soci in data 28 luglio 2023 ha approvato il "Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato" e conseguentemente assegnato all'Amministratore Delegato (i) n. 3.000.000 di opzioni da riservare in sottoscrizione al prezzo di Euro 5,90 ciascuna; e (ii) n. 1.000.000 opzioni da riservare in sottoscrizione al prezzo di Euro 10,00 ciascuna. Per maggiori informazioni si rinvia alla Relazione Illustrativa e al Documento Informativo disponibili al sito internet www.seco.it/com, Sezione "Investitori / Corporate Governance / Assemblea degli Azionisti".

Tabella 3A

Di seguito si riporta la tabella dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	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 di strumenti finanziari	Periodo 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	Valore alla data di maturazione	Fair value
Massimo Mauri	Amministratore e delegato	Management performance shares											
Compensi nella società che redige il bilancio			1.000	05/05/2021 – 05/05/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 204.809
Compensi da controllate o collegate													
Totale													€ 204.809
Dirigenti con responsabilità strategiche n. 1		Management '20 share											
Compensi nella società che redige il bilancio			1.250 (*)	05/05/2022 – 05/05/2024	-	-	-	-	-	-	1.250	-	€ 1.048
Compensi da controllate o collegate													
Totale													€ 1.048

(*) Per il meccanismo di conversione delle Management '20 Shares si rinvia a quanto sopra descritto.

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A

Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nominativo categoria	Qualifica	QUADRO 2						
		Stock Option						
		SEZIONE I						
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data delibera assembleare	Descrizione Strumento	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate	Data di assegnazione da parte dell'organo competente	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari alla data di assegnazione

Altri Dirigenti (n. 2)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	220.000 Azioni	255.000 Azioni	26 aprile 2021	Euro 3,70	N/A ¹	30 novembre 2024
Dipendenti (n. 29)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	1.372.000 Azioni	1.191.250 Azioni	26 aprile 2021	Euro 3,70	N/A ²	30 novembre 2024
Dipendenti (n. 1)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	12.000 Azioni	9.000 Azioni	17 maggio 2021	Euro 3,70	Euro 3,75	30 novembre 2024
Dipendenti (n. 32)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	138.000 Azioni	136.000 Azioni	29 settembre 2021	Euro 3,70	Euro 5,80	30 novembre 2024
Dipendenti (n. 7)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	22.000 Azioni	30.000 Azioni	12 ottobre 2021	Euro 3,70	Euro 7,08	30 novembre 2024
Dipendenti (n. 22)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	332.000 Azioni	186.500 Azioni	25 ottobre 2021	Euro 3,70	Euro 8,19	30 novembre 2024
Dipendenti (n. 3)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	34.000 Azioni	41.200 Azioni	19 novembre 2021	Euro 3,70	Euro 8,36	30 novembre 2024
Dipendenti (n. 1)	/	1 marzo 2021	Opzioni su Azioni	4.000 Azioni	3.000 Azioni	10 dicembre 2021	Euro 3,70	Euro 9,46	30 novembre 2024
Altri Dirigenti (n. 3)	/	28 luglio 2023	Opzioni su Azioni	980.000	0 Azioni	4 agosto 2023	Euro 5,90	Euro 4,35	31 maggio 2030
Dipendenti (n. 5)	/	28 luglio 2023	Opzioni su Azioni	1.000.000	0 Azioni	4 agosto 2023	Euro 5,90	Euro 4,35	31 maggio 2030

¹ Alla data di assegnazione le azioni non erano ancora negoziate sul mercato regolamentato

² Alla data di assegnazione le azioni non erano ancora negoziate sul mercato regolamentato

Tabella 3B

Di seguito si riporta la tabella dei piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione 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 riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
Daniele Conti	Presidente CDA	Incentivo triennale							
Compensi nella società che redige il bilancio			€ 100.000		01/01/2023 – 31/12/2023		€ 200.000		
Compensi da controllate e collegate									
Totale									
Massimo Mauri	Amministratore Delegato	Incentivo annuale MBO 2023							
Compensi nella società che redige il bilancio			€ 517.722		01/01/2023 – 31/12/2023				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			€ 517.722						
Dirigenti con responsabilità strategiche n. 4		Incentivo annuale MBO 2023							
Compensi nella società che redige il bilancio			€ 176.933		01/01/2023 – 31/12/2023				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			€ 176.933						

SCHEMA N.7-TER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome Cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Daniele Conti	Presidente del CDA	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie		22.315.000		355.366	21.959.634
Massimo Mauri	Amministratore delegato	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	2.596.000			2.596.000
		Indiretto Azioni Ordinarie		989.200			989.200
		Diretto Management Performance Share					1.000
Luciano Lomarini	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie		1.205.500	6.500		1.212.000
Claudio Catania	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					

Luca Tufarelli	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	451.000			451.500
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Michele Secciani	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	558			558
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Emanuela Sala	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	45.558			45.558
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Elisa Crotti	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Valentina Montanari	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Diva Tommei	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Tosja Zywiets	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				17.000
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Pierpaolo Guzzo	Presidente Collegio Sindacale	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Gino Faralli	Sindaco Effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					

Fabio Rossi	Sindaco Effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.		9.000		9.000
		Indiretto Azioni Ordinarie					

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
4	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	550.085	982		551.077
	Indiretto Azioni Ordinarie					
	Diretto Management'20 Share		2.500			2.500