



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 23 marzo 2026

Indice

PREMESSA	3
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE	4
REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO.....	9
1) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti.....	9
2) Amministratori esecutivi.....	10
REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	13
REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	15
Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori.....	21
Nuovo Piano di Stock Option 2024-2027 per l'Amministratore Delegato.....	24
Piano 2026-2029 per l'amministratore delegato e dirigenti strategici di SECO S.p.A.....	26
Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti di SECO S.p.A.....	29
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI.....	32
SEZIONE II – PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	34
1) Remunerazione del Consiglio di Amministrazione.....	34
2) Remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	35
3) Remunerazione degli Amministratori esecutivi.....	35
4) Remunerazione del Collegio Sindacale.....	38
SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO.....	39
Tabella 1.....	39
Tabella 2.....	44
Tabella 3A.....	45
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A.....	46
Tabella 3B.....	47
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.....	48

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**"), 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 ed integrati in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II). La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I, illustra la politica di Seco S.p.A. ("**Seco**", la "**Società**" o anche l'"**Emittente**") approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2026, 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 Seco:
 - 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 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.

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.

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 23 marzo 2026, 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. 3 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;
- predispose 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;
- predispose 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 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).

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)."

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.

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.

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 29 aprile 2024, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha nominato quali membri del Comitato:

- Anna Zattoni: Amministratore Indipendente, con funzioni di Presidente;
- Paolo Lavatelli: Amministratore Indipendente;
- Claudio Catania: Amministratore non esecutivo.

In sede di nomina il Consiglio di Amministrazione ha accertato in capo ai consiglieri Anna Zattoni, Paolo Lavatelli 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.

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 stabiliti 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, trattenerne 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 28 aprile 2025.

Nel corso della predetta Assemblea, la Politica di Remunerazione è stata approvata dagli azionisti con il 67,189% 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 di 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).

- 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 parametrate tali componenti remunerative variabili.

- Componente variabile di breve e di medio-lungo periodo

La componente variabile di breve periodo degli 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; questi ultimi possono prevedere, a titolo esemplificativo, (i) l'assegnazione di opzioni o diritti a ricevere un determinato numero di azioni, (ii) periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), (iii) obiettivi misurabili di *performance* aziendale predeterminati, riferiti ad uno specifico arco temporale, (iv) periodi di mantenimento delle azioni attribuite (c.d. *holding period*).

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 c.d. *free cash flow*, tenuto conto anche del *budget* di riferimento approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tuttavia, si segnala che la struttura degli obiettivi a breve termine prevede come condizione minima necessaria per l'erogazione del bonus legato ai KPI quantitativi (c.d. *entry level*) il rispetto dei *covenant* finanziari previsti nei contratti in essere sottoscritti con gli istituti bancari. 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) Miglioramento dei profili ESG della società in termini di: definizione e approvazione di un Piano di Decarbonizzazione (Scope 1 e 2) di Gruppo con target Near-Term allineati a 1,5°C, integrazione del Supplier Code of Conduct nella documentazione fornitori e il progressivo sviluppo di strumenti di autovalutazione e monitoraggio, definizione di criteri comuni di Gruppo per il presidio della salute e sicurezza sul lavoro, dell'ambiente e della sicurezza delle informazioni.

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 48% della retribuzione complessiva degli Amministratori esecutivi, fatto salvo il caso di *overperformance* in cui la componente variabile di breve periodo non può eccedere il 57% 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 21% 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 ai piani di incentivazione di medio-lungo periodo denominati:

- "*Nuovo Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*", approvato dall'Assemblea del 16 dicembre 2024, su proposta del Consiglio in data 13 novembre 2024; e
- "*Piano 2026-2029 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche*", che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2026, contestualmente all'approvazione della presente Politica, su proposta del Consiglio adottata in data 23 marzo 2026,

si rimanda alla parte conclusiva della Sezione I 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 leavership*, *bad leavership* e *leavership* (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 Negoziazioni 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. Si segnala che alla Data della Relazione sono in circolazione n. 1.000 Management Performance Share. 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 2026

Amministratore	Rem. fissa	STI	% STI/fisso	LTI	% LTI/fisso
Daniele Conti; Presidente esecutivo	€ 160.000	N/A	N/A	€ 100.000	60%
Massimo Mauri; Amministratore Delegato	€ 600.000	€ 700.000 € 1.000.000 (overperformance)	118% 167%	N/A	N/A

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, 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

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.

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) c.d. *free cash flow* iv) Gross Margin, v) Opex e Capex; vi) NET DEBT/EBITDA ADJ; la restante parte minoritaria è costituita da parametri non quantitativi (quali obiettivi specifici assegnati rispetto alla funzione aziendale di competenza).

Si segnala che la struttura degli obiettivi a breve termine prevede un *target* minimo di EBITDA *adjusted* al di sotto del quale non verrà erogato nessun *bonus*.

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 65% 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 l'85% della retribuzione complessiva.

La componente variabile di breve periodo viene liquidata entro 5 mesi dall'approvazione del Bilancio dell'anno in oggetto di valutazione.

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. Tali piani possono prevedere, a titolo esemplificativo, (i) l'assegnazione di opzioni o diritti a ricevere un determinato numero di azioni, (ii) periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), (iii) obiettivi misurabili di *performance* aziendale predeterminati, riferiti ad uno specifico arco temporale, (iv) periodi di mantenimento delle azioni trasferite (c.d. *holding period*).

La Politica di Remunerazione prescrive 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 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, nonché al *"Piano 2026-2029 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche"*, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2026 su proposta del Consiglio adottata in data 23 marzo 2026, si rimanda alla parte conclusiva della Sezione I della Relazione.

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, polizze D&O, nonché forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa.

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 pluriennale (*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 (c.d. *holding period*). Si precisa tuttavia che i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari denominati (i) "*Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori*" e (ii) "*Nuovo 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. Con riferimento invece ai nuovi piani di incentivazione che saranno sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2025, si rappresenta quanto segue:

- (i) nel "*Piano 2026-2029 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche*", le azioni attribuite a valle della maturazione dei Diritti Performance Shares sono soggette a un *holding period* di 12 mesi, decorrente dal termine del relativo *vesting period*;
- (ii) nel "*Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti*", le azioni attribuite a valle della maturazione dei Diritti Performance Shares e dei Diritti Restricted Shares sono soggette ad un *holding period* di 6 mesi, decorrente dal termine del rispettivo *vesting period*.

Per maggiori informazioni in merito a tutti i predetti piani si rinvia alla parte conclusiva della Sezione I 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 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 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori*", (ii) "*Nuovo Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*", nonché del (iii) "*Piano 2026-2029 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche*" e del (iv) "*Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti di SECO S.p.A.*", che saranno sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti convocata per il 27 aprile 2026, sono disciplinati dai relativi regolamenti. Per maggiori informazioni in merito si rinvia alla parte conclusiva della Sezione I.

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 utilizzato *benchmark* retributivi di mercato 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.

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 (l'**Aumento di Capitale a Pagamento**);
- (ii) 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 (l'**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*.

Una prima *tranche* di Opzioni Dipendenti è stata assegnata in data 4 agosto 2023, con la previsione di un prezzo di esercizio di Euro 5,90 (cinque/90), successivamente revocata e sostituita, in data 29 luglio 2024 da una nuova assegnazione con un prezzo di esercizio di Euro 3,75 (tre/75) (la "**Nuova Assegnazione**"), determinato in conformità al regolamento del Piano Dipendenti e al relativo documento informativo.

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 e le Opzioni Dipendenti assegnate per mezzo della Nuova Assegnazione maturano al completamento di un periodo di *vesting* come segue:

- (i) per il 20%, a seconda dei casi, a decorrere dal 31 maggio 2025 ovvero dal 31 luglio 2025;
- (ii) per il 40%, a seconda dei casi, a decorrere dal 31 maggio 2026 ovvero dal 31 luglio 2026;
- (iii) per il 40%, a seconda dei casi, a decorrere dal 31 maggio 2027 ovvero dal 31 luglio 2027.

Le Opzioni Dipendenti assegnate successivamente alla Nuova 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 successivamente alla Nuova Assegnazione 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, bensì al mantenimento del rapporto con la Società, secondo i casi di *good leavership* e *bad leavership*, in linea con la prassi di mercato.

Nel caso in cui si verifichi un'ipotesi di cessazione del rapporto con Seco, i presupposti per l'applicazione delle casistiche 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*".

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

L'Assemblea della Società del 16 dicembre 2024, su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2024, ha deliberato di approvare, previa revoca del "Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato" ("**SOP Originario**"), un nuovo *stock option plan* (il "**Nuovo Piano**" o il "**Nuovo SOP**") riservato all'attuale Amministratore Delegato della Società (il "**Beneficiario**").

In particolare, le motivazioni sottese alla revoca del SOP Originario e all'approvazione del Nuovo Piano erano riconducibili all'obiettivo di continuare a disporre di uno strumento ancora efficace di (i) coinvolgimento ed incentivazione del beneficiario, la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Seco, (ii) fidelizzazione del beneficiario, incentivandone la permanenza all'interno di Seco e (iii) allineamento degli interessi del beneficiario con quelli della Società e degli azionisti nell'orizzonte temporale del Nuovo Piano, riconoscendo allo stesso il contributo dato nell'incremento di valore della Società.

Il Nuovo Piano prevede l'assegnazione gratuita al Beneficiario di n. 4 milioni (quattromilioni) di opzioni (di seguito le "**Nuove 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) Nuova Opzione AD esercitata, nel caso di esercizio delle Nuove 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 Nuove Opzioni AD, assegnate a titolo gratuito e quindi senza versamento del prezzo di esercizio, come meglio descritto nel documento informativo relativo al Nuovo Piano, disponibile sul sito internet della Società www.seco.com/it nella sezione "*Corporate Governance / Assemblea degli azionisti*".

L'assegnazione delle Nuove 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. A tal proposito si segnala che in data 23 dicembre 2024 è stata stipulata una scrittura privata modificativa dell'Accordo per effetto della quale sono state revocate le Opzioni AD in relazione al Piano Originario e assegnate le Nuove Opzioni AD in esecuzione del Nuovo Piano.

Il Nuovo SOP 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 Nuovo Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale (2024-2027) con maturazione delle Opzioni in due *tranche*. In particolare, le Nuove Opzioni AD assegnate nell'ambito della prima *tranche* maturano al completamento di un periodo di *vesting* come segue: (i) per n. 1 milione di Nuove Opzioni AD, al 30 aprile 2025, con un prezzo di esercizio delle Opzioni pari a Euro 4,15 (quattro/15); (ii) per ulteriori n. 1 milione di Nuove Opzioni AD, al 30 aprile 2027, con un prezzo di esercizio delle Nuove Opzioni AD

pari a Euro 4,15 (quattro/15); (iii) per ulteriori n. 1 milione di Nuove Opzioni AD, al 30 aprile 2027, con un prezzo di esercizio delle Nuove Opzioni AD pari a Euro 4,15 (quattro/15).

Le n. 1 milione Nuove Opzioni AD assegnate nell'ambito della seconda *tranche*, potranno essere esercitate a decorrere dal 30 aprile 2027, con un prezzo di esercizio delle Nuove Opzioni AD pari a Euro 10,00 (dieci/00).

In relazione all'assegnazione delle Nuove Opzioni AD al Beneficiario, il Nuovo Piano non prevede il verificarsi di condizioni legate al conseguimento di determinati risultati di *performance* economico – finanziarie, bensì al mantenimento del rapporto con la Società, secondo i casi di *good leavership*, *bad leavership* e *leavership*, in linea con la prassi di mercato.

In caso di cessazione del rapporto con la Società prima dell'esercizio delle Nuove Opzioni AD, dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutte le Nuove 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 Nuove Opzioni AD, dovuta ad una delle ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario o gli eredi del Beneficiario manterranno il diritto di esercitare (i) le Nuove Opzioni AD maturate alla data di cessazione del rapporto con Seco, nonché (ii) le Nuove 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 Nuove 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 Nuove Opzioni AD, dovuta ad una delle ipotesi di *leaver*, il Beneficiario o i suoi eredi matureranno il diritto ad esercitare le Nuove Opzioni AD in conformità al Nuovo Piano 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 Nuovo Piano. Tali Nuove Opzioni AD potranno essere esercitate dal Beneficiario o dai suoi eredi.

Si precisa inoltre che il Nuovo Piano prevede una facoltà di esercizio anticipato delle Nuove 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 Nuove 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 2026-2029 per l'amministratore delegato e dirigenti strategici di SECO S.p.A.

L'Assemblea della Società convocata per il giorno 28 aprile 2026, su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione della presente Relazione in data 23 marzo 2026, sarà chiamata a deliberare, *inter alia*, l'approvazione del "Piano 2026-2029 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di SECO S.p.A." (il "**Piano AD e DIRS 2026-2029**"), riservato all'Amministratore Delegato e ai dirigenti strategici (i "**Beneficiari**").

Si precisa che il Piano AD e DIRS 2026-2029 è subordinato: (i) all'approvazione del medesimo Piano AD e DIRS 2026-2029 da parte sia del Consiglio di Amministrazione riunitosi in data odierna, sia dell'Assemblea ordinaria che si riunirà in data 28 aprile 2026, (ii) all'approvazione della delibera di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie della medesima Assemblea ordinaria quale strumento a servizio dell'assegnazione di azioni all'Amministratore Delegato, e (iii) all'approvazione della delibera di aumento gratuito del capitale sociale di cui alla medesima Assemblea straordinaria quale strumento a servizio dell'assegnazione di azioni ai dirigenti strategici.

Il Piano AD e DIRS 2026-2029 prevede l'assegnazione di diritti (i "**Diritti**") che attribuiscono ai Beneficiari il diritto di ricevere, in un'unica soluzione, n. 1 azione ordinaria SECO per ogni diritto *performance share* (i "**Diritti Performance Shares**") al raggiungimento degli obiettivi in misura pari al livello target, specificato nella relativa lettera di assegnazione dei Diritti.

Le azioni assegnate in virtù del Piano AD e DIRS 2026-2029 saranno rinvenute (a) per l'Amministratore Delegato, esclusivamente dalle azioni proprie della Società, (b) per i dirigenti strategici, a scelta della Società, da azioni di nuova emissione a titolo gratuito e/o, in tutto o in parte, da azioni proprie della Società.

Il Piano AD e DIRS 2026-2029 persegue le finalità di disporre di uno strumento efficace di (i) coinvolgimento e incentivazione dei Beneficiari, la cui attività è ritenuta di cruciale importanza per il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società, (ii) fidelizzazione dei Beneficiari, promuovendone la *retention* all'interno di SECO, (iii) allineamento degli interessi dei Beneficiari con quelli della Società e degli azionisti mediante obiettivi pluriannuali, coerenti con la creazione di valore sostenibile, non legati soltanto all'andamento borsistico del titolo e al raggiungimento di un determinato valore minimo per rendere esercitabile il Diritto.

Il Piano AD e DIRS 2026-2029 si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale (2026-2029) ed è caratterizzato da un *vesting period*, decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile 2029. Inoltre, le azioni assegnate a seguito della maturazione dei Diritti *Performance Shares* sono soggette da un *holding period* di 12 mesi, decorrenti dal termine del *vesting period* già menzionato.

In linea con gli obiettivi strategici della Società, i KPI che condizionano la maturazione dei Diritti *Performance Shares* sono i seguenti:

Delta EBITDA Adjusted Cumulato	
Definizione	Pesatura rispetto ai Diritti <i>Performance Shares</i>
Il Delta EBITDA Adjusted Cumulato è calcolato come la variazione percentuale tra:	
- EBITDA Adjusted Target Cumulato , pari alla somma degli EBITDA Adjusted annuali nel corso del <i>vesting period</i> triennale previsti nel piano	40%

industriale del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione o, in assenza di questo, la somma degli EBITDA Adjusted annuali dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione nel corso del *vesting period* triennale, e

- **EBITDA Adjusted Effettivo Cumulato**, pari alla somma degli EBITDA Adjusted realizzati dalla Società nel corso del *vesting period* triennale.

Relative TSR

Definizione

Pesatura rispetto ai Diritti
Performance Shares

Il **Relative TSR** è calcolato come la variazione percentuale tra:

- **TSR Effettivo**, che misura il rendimento complessivo di un'azione secondo la seguente formula: $(\text{Prezzo del titolo finale} - \text{Prezzo del titolo iniziale}) / \text{Prezzo del titolo iniziale}$, e
- **Indice di Riferimento**, pari alla media ponderata della variazione percentuale dei seguenti due indici intervenuta tra l'inizio e la fine del *Vesting period* triennale:
 - *peer group* di determinate società (con peso 50%).
 - Indice FTSE Italia Star (con peso 50%).

30%

Obiettivo ESG

Definizione

Pesatura rispetto ai Diritti
Performance Shares

L'**Obiettivo ESG** è rappresentato dall'insieme degli obiettivi in ambito *Environmental, Social and Governance*, definiti in funzione della evoluzione delle priorità delineate dalla Società.

15%

Obiettivo Partnership Strategiche

Definizione

Pesatura rispetto ai Diritti
Performance Shares

L'**Obiettivo Partnership Strategiche** è rappresentato dalla sottoscrizione di un certo numero di accordi strategici di partnership con i *silicon vendors*

15%

L'attribuzione delle Azioni è legata al mantenimento del rapporto con la Società, secondo casi di *good leavershipe bad leavershipe* in linea con la prassi di mercato.

Relativamente ai dirigenti strategici, nel caso in cui si verifichi un'ipotesi di cessazione del rapporto con Seco, i presupposti per l'applicazione delle casistiche di cui sopra non si verificheranno ove ciascun Beneficiario – senza soluzione di continuità – mantenga (o assuma) altro rapporto con la Società idoneo ad attribuire al medesimo la qualifica di Beneficiario ai sensi del regolamento del Piano AD e DIRS 2026-2029.

In caso di cessazione del rapporto con la Società prima della fine del *vesting period*, dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutti i Diritti assegnati al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno privati 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.

Inoltre, in caso di cessazione del rapporto con la Società prima della fine del *vesting period*, dovuta ad una delle ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario (o, ove previsto, gli eredi del Beneficiario) manterrà il diritto a vedersi attribuiti (i) i Diritti maturati alla data di cessazione del rapporto, nonché (ii) i Diritti non ancora maturati alla data di cessazione del rapporto su base *pro-rata temporis* tenendo conto della durata del rapporto nel corso del *vesting period* e sulla base della consuntivazione degli obiettivi di *performance* secondo quanto previsto dal Piano AD e DIRS 2026-2029, ovvero sulla base del diverso criterio che sarà adottato dal Consiglio, sentito anche ove occorra il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, purché non più sfavorevole nei confronti del Beneficiario.

Si precisa inoltre che il Piano AD e DIRS 2026-2029 prevede una facoltà di attribuzione anticipata delle Azioni 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, ovvero
- (iii) per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, acquisizione, anche in via indiretta, da parte di un soggetto del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Per ulteriori informazioni riguardo il Piano AD e DIRS 2026-2029 si rinvia al relativo documento informativo, disponibile sul sito *internet* della Società www.seco.com/it nella sezione "*Corporate Governance / Assemblea degli azionisti*".

Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti di SECO S.p.A.

L'Assemblea della Società convocata per il giorno 28 aprile 2026, su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione della presente Relazione in data 23 marzo 2026, sarà chiamata a deliberare, *inter alia*, l'approvazione del "Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti di SECO S.p.A." (il "**Piano Dipendenti 2026-2029**"), riservato ai dipendenti e alti dirigenti di Seco o di sue controllate (i "**Dipendenti Beneficiari**").

Si precisa che il Piano Dipendenti 2026-2029 è subordinato: (i) all'approvazione del medesimo Piano Dipendenti 2026-2029 da parte sia del Consiglio di Amministrazione riunitosi in data odierna, sia dell'Assemblea ordinaria che si riunirà in data 28 aprile 2026, e (ii) all'approvazione, quale strumento a servizio dell'assegnazione di azioni ai Dipendenti Beneficiari, di almeno una tra: (a) la delibera di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie della medesima Assemblea ordinaria, ovvero (b) la delibera di aumento gratuito del capitale sociale di cui alla medesima Assemblea straordinaria.

Il Piano Dipendenti 2026-2029 prevede l'assegnazione di diritti (i "**Diritti**") che attribuiscono ai Dipendenti Beneficiari, secondo termini e condizioni specificati nel regolamento del Piano Dipendenti 2026-29:

- (i) il diritto di ricevere, in un'unica soluzione, n. 1 azione ordinaria SECO per ogni diritto *performance shares* (i "**Diritti Performance Shares**"), per un numero complessivo pari al 70% dei Diritti complessivi, al raggiungimento degli obiettivi in misura pari al livello target, specificato nella relativa lettera di assegnazione dei Diritti;
- (ii) il diritto di ricevere, in un'unica soluzione, n. 1 azione ordinaria SECO per ogni diritto *restricted shares* (i "**Diritti Restricted Shares**"), pari al restante 30% dei Diritti complessivi, al maturamento del rispettivo *vesting period* annuale nella misura di 1/3 per ciascuna annualità.

Le azioni attribuite in virtù del Piano Dipendenti 2026-2029 saranno rinvenute da azioni di nuova emissione a titolo gratuito e/o, in tutto o in parte, da azioni proprie della Società.

Il Piano Dipendenti 2026-2029 persegue le finalità di disporre di uno strumento efficace di (i) coinvolgimento e incentivazione dei Dipendenti Beneficiari, la cui attività è ritenuta di notevole importanza per il raggiungimento dei risultati della Società, (ii) fidelizzazione dei Dipendenti Beneficiari, promuovendone la *retention* all'interno di SECO, (iii) allineamento degli interessi dei Dipendenti Beneficari con quelli della Società e degli azionisti mediante obiettivi pluriannuali coerenti con la creazione di valore sostenibile, coerenti con la creazione di valore sostenibile, non legati soltanto all'andamento borsistico del titolo e al raggiungimento di un determinato valore minimo per rendere esercitabile il Diritto.

Il Piano Dipendenti 2026-2029 si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale (2026-2029) ed è caratterizzato dai *vesting period* dettagliati nella seguente tabella.

Diritti Performance Shares	Diritti Restricted Shares
<i>vesting period</i> triennale, decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile 2029	<i>vesting period</i> annuale, ciascun periodo decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile dell'anno successivo

Inoltre, le azioni attribuite a seguito della maturazione dei Diritti *Performance Shares* e dei Diritti *Restricted Shares* sono soggette a un *holding period* di 6 mesi, decorrente dal termine di ciascun *vesting period*.

In linea con gli obiettivi strategici della Società, i KPI che condizionano la maturazione dei Diritti *Performance Shares* sono i seguenti:

Delta EBITDA Adjusted Cumulato	
Definizione	Pesatura rispetto ai Diritti <i>Performance Shares</i>
<p>Il Delta EBITDA Adjusted Cumulato è calcolato come la variazione percentuale tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA Adjusted Target Cumulato, pari alla somma degli EBITDA Adjusted annuali nel corso del <i>vesting period</i> triennale previsti nel piano industriale del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione o, in assenza di questo, la somma degli EBITDA Adjusted annuali dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione nel corso del <i>vesting period</i> triennale, e - EBITDA Adjusted Effettivo Cumulato, pari alla somma degli EBITDA Adjusted realizzati dalla Società nel corso del <i>vesting period</i> triennale. 	58%

Relative TSR	
Definizione	Pesatura rispetto ai Diritti <i>Performance Shares</i>
<p>Il Relative TSR è calcolato come la variazione percentuale tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TSR Effettivo, che misura il rendimento complessivo di un'azione secondo la seguente formula: $(\text{Prezzo del titolo finale} - \text{Prezzo del titolo iniziale}) / \text{Prezzo del titolo iniziale}$, e - Indice di Riferimento, pari alla media ponderata della variazione percentuale dei seguenti due indici intervenuta tra l'inizio e la fine del <i>vesting period</i> triennale: <ul style="list-style-type: none"> - <i>peer group</i> di determinate società (con peso 50%). - Indice FTSE Italia Star (con peso 50%). 	42%

L'attribuzione delle Azioni è legata al mantenimento del rapporto con la Società, secondo casi di *good leaversh*ip e *bad leaversh*ip, in linea con la prassi di mercato.

Nel caso in cui si verifichi un'ipotesi di cessazione del rapporto con Seco, i presupposti per l'applicazione delle casistiche di cui sopra non si verificheranno ove ciascun Dipendente Beneficiario – senza soluzione di continuità – mantenga (o assuma) altro rapporto con la Società idoneo ad attribuire al medesimo la qualifica di Dipendente Beneficiario ai sensi del regolamento del Piano Dipendenti 2026-2029.

In caso di cessazione del rapporto con la Società prima della fine del relativo *vesting period*, dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutti i Diritti assegnati al Dipendente Beneficiario decadranno automaticamente e saranno privati 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 Dipendente Beneficiario.

Inoltre, in caso di cessazione del rapporto con la Società prima della fine del relativo *vesting period*, dovuta ad una delle ipotesi di *good leaver*, il Dipendente Beneficiario (o, ove previsto, gli eredi del Dipendente Beneficiario) manterrà il diritto a vedersi attribuiti (i) i Diritti maturati alla data di cessazione del rapporto, nonché (ii) i Diritti non ancora maturati alla data di cessazione del rapporto su base *pro-rata temporis* tenendo conto della durata del rapporto nel corso del relativo *vesting period* e, per quanto riguarda i Diritti *Performance Shares*, sulla base della consuntivazione degli obiettivi di *performance* secondo quanto previsto dal Piano Dipendenti 2026-2029, ovvero sulla base del diverso criterio che sarà adottato dal Consiglio, sentito anche ove occorra il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, purché non più sfavorevole nei confronti del Dipendente Beneficiario.

Si precisa inoltre che il Piano Dipendenti 2026-2029 prevede una facoltà di attribuzione anticipata delle azioni 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, ovvero
- (iii) per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, acquisizione, anche in via indiretta, da parte di un soggetto del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Per ulteriori informazioni riguardo il Piano Dipendenti 2026-2029 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: COMPENSI CORRISPOSTI

In via preliminare, come anticipato nella Sezione I della Relazione, si precisa che: (i) le azioni ordinarie della Società sono ammesse alle negoziazioni su Euronext STAR Milan dal 5 maggio 2021; (ii) i membri del Comitato Nomine e Remunerazioni sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in data 29 aprile 2024; e (iii) la Politica di Remunerazione, descritta nella Sezione I della Relazione, così come la stessa Relazione, 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 2025 (di seguito l'“**Esercizio**”) sono stati corrisposti sulla base di una Politica di Remunerazione predisposta (e approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2025) 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 è composto da 10 membri ed è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente in data 29 aprile 2024 per tre esercizi e, quindi, fino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

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
Michele Secciani	Amministratore non esecutivo	Arezzo, 25 giugno 1981
Tosja Zywiets	Amministratore non esecutivo	Hannover (Germania), 6 ottobre 1971
Valentina Manfredi	Amministratore indipendente ⁽¹⁾	Milano, 7 giugno 1978
Valentina Montanari (*)	Amministratore indipendente ⁽¹⁾	Milano, 20 marzo 1967
Anna Zattoni	Amministratore indipendente ⁽¹⁾	Ferrara, 21 settembre 1970
Paolo Lavatelli	Amministratore indipendente ⁽¹⁾	Vigevano (PV), 22 luglio 1962

⁽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 29 aprile 2024 ha deliberato: (i) contestualmente per l'intero Consiglio di Amministrazione, un compenso complessivo annuo lordo pari a massimi Euro 1.000.000, comprensivo dei compensi da riconoscersi agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dei compensi aggiuntivi per la partecipazione ai comitati consiliari, 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 1.100.000 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.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2024, 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; si segnala che tale importo, per effetto della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione del 12 settembre 2024, è stato rideterminato nella misura annuale di Euro 160 mila con effetti retroattivi;
 - un compenso variabile annuo pari a massimi Euro 100 mila, per un totale, su base triennale (2024–2027), 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 corrisposto in dodici rate mensili di uguale importo; e
 - un compenso variabile massimo 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; Michele Secciani; Tosja Zywieta; Valentina Manfredi; Valentina Montanari; Anna Zattoni e Paolo Lavatelli) la remunerazione fissa annua lorda di Euro 12.500 ciascuno, corrisposta in un'unica soluzione entro il 30 aprile di ciascun anno.

Il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2024 ha 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 aprile di ciascun anno;
- 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 aprile 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 aprile 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 160 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.

Con riferimento ai benefici non monetari, nel corso dell'Esercizio la Società ha garantito al dott. Daniele Conti una polizza assicurativa vita e infortuni per un importo, a titolo di *fringe benefit*, pari ad Euro 890.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

In occasione dell'Assemblea che ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, in carica dal 29 aprile 2024, la Società e Massimo Mauri hanno sottoscritto con un contratto di amministrazione ("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 *free cash flow* – con un peso non inferiore al 50% 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,

⁵ Alla Data della Relazione il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da Anna Zattoni (Presidente), Paolo Lavatelli e Claudio Catania.

⁶ Alla Data della Relazione il Comitato Controllo e Rischi è composto da Valentina Montanari (Presidente), Valentina Manfredi e Luciano Lomarini.

⁷ Alla Data della Relazione il Comitato Parti Correlate è composto da Valentina Montanari (Presidente), Anna Zattoni e Valentina Manfredi.

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.

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 del *manager*, 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 Delegato

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.

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 39,98% della retribuzione complessiva; e (ii) un compenso variabile di breve periodo di Euro 900.585 pari circa al 61,02% della retribuzione complessiva, calcolato in base a parametri quantitativi e non quantitativi raggiunti nell'Esercizio. In particolare, è stato attribuito: con riguardo agli obiettivi quantitativi l'importo di Euro 732.585; con riguardo agli obiettivi non quantitativi sopra individuati l'importo di Euro 168.000.

Per quanto riguarda i piani di incentivazione si rileva che l'Assemblea straordinaria di Seco del 16 dicembre 2024 ha deliberato (i) in via preliminare, di revocare il "*Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*", e (ii) successivamente, di approvare un nuovo piano di incentivazione denominato il "*Nuovo Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*". Conseguentemente in data 23 dicembre 2024 è stato sottoscritto un accordo modificativo all'Accordo per effetto del quale sono state revocate le opzioni di cui al "*Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*" e, in esecuzione del "*Nuovo Piano di Stock Option 2024-2027 per l'amministratore delegato*", 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 4,15 e n. 1.000.000 di opzioni al prezzo di esercizio di Euro 10,00.

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 ha garantito al dott. Massimo Mauri una polizza assicurativa sanitaria, una polizza assicurativa vita e infortuni, un prestito aziendale, per un importo complessivo, a titolo di *fringe benefit*, pari ad Euro 22.419.

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 sul "*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 indicato nella parte conclusiva della Sezione I). Agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche spettano benefici non monetari e compensi alla cessazione, come specificato nella Sezione II, Parte Seconda, della presente Relazione.

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 29 aprile 2024 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 50.000 per il Presidente ed Euro 30.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Al riguardo si rinvia anche alla Tabella I 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 28 aprile 2025 ai sensi della citata norma.

* * *

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	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 160.000	-	-		€ 890		€ 160.890		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 160.000	-	-		€ 890		€ 160.890		
Massimo Mauri	Amministratore Delegato	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 600.000	-	€ 900.585		€ 22.419		€ 1.523.004	€ 2.786.411	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-							
(III) Totale				€ 600.000	-	€ 900.585		€ 22.419		€ 1.523.004	€ 2.786.411	
Luciano Lomarini	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(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		

Claudio Catania	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026								
(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	
Michele Secciani	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	-			€ 890	€ 84.500	€ 97.890	€ 124.000
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-						
(III) Totale				€ 12.500	-			€ 890	€ 84.500	€ 97.890	€ 124.000
Tosja Zywitz	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	-					€ 12.500	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-						
(III) Totale				€ 12.500	-					€ 12.500	
Valentina Manfredi	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.500	€ 11.000					€ 23.500	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 12.500	€ 11.000					€ 23.500	
Anna Zattoni	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026								
(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	

Valentina Montanari	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(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		
Paolo Lavatelli	Amministratore	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(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		

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					
Cesare Beolchi	Presidente	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000						€ 50.000		
Pierpaolo Guzzo	Sindaco effettivo	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
Micaela Badiali	Sindaco effettivo	1/01/2025-31/12/2025	Fino approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		

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 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					
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 3)		2025	Tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 406.154		€ 311.200		€ 56.343		€ 773.697	€ 1.212.418	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 25.000						€ 25.000		
(III) Totale				€ 431.154		€ 311.200		€ 56.343		€ 798.697	€ 1.212.418	

Tabella 2

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

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio (i.e. 1/01/25)			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio 2025						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio 2025			Opzioni scadute nell'esercizio 2025	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio 2025	Opzioni di competenza dell'esercizio 2025
Nome e cognome	Carica	Piano	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. 3 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società		Piano 2024 - 2027 (28 luglio 2023)	980.000	€ 3,75	31 maggio 2025 - 31 maggio 2030	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	980.000	€ 363.360
(II) Totale			980.000													980.000	€ 363.360

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	Scadenza Opzione
Altri Dirigenti (n. 3)	/	28 luglio 2023	Opzioni su Azioni	980.000	0 Azioni	29 luglio 2024	Euro 3,75	Euro 2,63	31 maggio 2030
Dipendenti (n. 62)	/	28 luglio 2023	Opzioni su Azioni	4.565.000	0 Azioni	29 luglio 2024	Euro 3,75	Euro 2,63	31 maggio 2030
Dipendenti (n. 1)	/	28 luglio 2023	Opzioni su Azioni	100.000	0 Azioni	14 maggio 2024	Euro 3,86	Euro 3,32	31 maggio 2030

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	01/01/2025 – 31/12/2025				
Compensi da controllate e collegate									
Totale				€ 100.000					
Massimo Mauri	Amministratore Delegato	Incentivo annuale MBO 2025							
Compensi nella società che redige il bilancio			€ 700.000	€ 200.885	01/01/2025 – 31/12/2025				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			€ 700.000	€ 200.885					
Dirigenti con responsabilità strategiche n. 3		Incentivo annuale MBO 2025							
Compensi nella società che redige il bilancio			€ 311.200		01/01/2025 – 31/12/2025				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			€ 311.200						

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		21.959.634			21.959.634
Massimo Mauri	Amministratore delegato	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	2.375.800			2.375.800
		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		1.212.000			1.212.000
Claudio Catania	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Michele Secciani	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	558			558

		Indiretto Azioni Ordinarie					
Tosja Zywiets	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	20.000		20.000	0
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Valentina Manfredi	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Anna Zattoni	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Valentina Montanari	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Podlo Lavatelli	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Cesare Beolchi	Presidente Collegio Sindacale	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Pierpaolo Guzzo	Sindaco Effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		Indiretto Azioni Ordinarie					
Micaela Badiali	Sindaco Effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.				
		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
3	Diretto Azioni Ordinarie	Seco S.p.A.	200.181	47.500		247.681
	Indiretto Azioni Ordinarie					
	Diretto Management '20 Share		2.500			0