

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza



SIT S.p.A.

www.sitcorporate.it

Sezione Corporate Governance > Sistema di corporate governance > Relazioni sulla remunerazione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A. il 29 marzo 2021

[Pagina lasciata intenzionalmente in bianco]

INDICE

GLOSSARIO	5
PREMESSA	8
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	9
1. INFORMAZIONI SULLA POLITICA E SULLE PROCEDURE ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	9
1.1 Finalità perseguite.....	9
1.2 Principi generali.....	9
1.3 Ambito di applicazione.....	12
1.4 Mutamenti rispetto al precedente esercizio finanziario.....	12
1.5 Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal regolamento parti correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	12
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	14
2.1 Comitato per la Remunerazione	14
2.2 Consiglio di Amministrazione	15
2.3 Assemblea	16
2.4 Collegio Sindacale	16
2.5 Esperti Indipendenti	16
2.6 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	16
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA	18
3.1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	18
3.1.1 Remunerazione degli amministratori dotati di particolari cariche	18
3.1.2 Remunerazione dei membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	20
3.1.3 Politica di remunerazione degli amministratori indipendenti.....	20
3.2 Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	20
3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	20
3.4 Remunerazione del Dirigente Preposto	21
3.5 Retribuzione variabile a breve termine	22
3.5.1. MBO per gli amministratori dotati di particolari cariche.....	22
3.5.2. MBO per i dirigenti con responsabilità strategica.....	22
3.5.3. Retribuzione variabile a medio-lungo termine: LTI.....	23
3.6 Benefit non monetari	27
3.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	27
3.8 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit	28
3.9. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società.....	28
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	29
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	29
1.1. Consiglio di Amministrazione.....	29
1.1.1. Consiglio di Amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.....	30
1.1.2. Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 6 maggio 2020.....	31
1.2. Collegio sindacale.....	33
1.2.1. Collegio Sindacale in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.....	33

1.2.2. Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 6 maggio 2020.....	33
1.3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	34
1.4. Ulteriori informazioni.....	35
SECONDA PARTE – TABELLE	40
Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	42
Tabella 1, A) Organi in carica.....	42
Tabella 1, B) Amministratori e sindaci che hanno cessato la carica nel corso dell'esercizio.....	51
Tabella 1, C) Dirigenti con Responsabilità strategiche.....	56
Tabella 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	58
Tabella 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	59
Tabella 7-ter Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	61

GLOSSARIO

Amministratori	Soggetti, anche non aventi la qualità di socio, cui spetta la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa, come disciplinati dagli artt. 15 e ss. dello Statuto di SIT.
Amministratori dotati di particolari cariche	Amministratori, anche non aventi la qualità di socio, ai quali il Consiglio di Amministrazione conferisce particolari poteri, ai sensi e per effetti dell'art. 2381 del codice civile.
Amministratori Indipendenti	Membri del Consiglio di Amministrazione che possiedono i requisiti stabiliti dalla legge e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.
Assemblea degli Azionisti o Assemblea	Organo collegiale deliberativo della Società, che rappresenta la universalità dei soci ed è disciplinata dagli artt. 8 e ss. dello Statuto di SIT. Nell'ambito della presente Relazione sulla Remunerazione quest'organo si esprime con una deliberazione vincolante sulla Sezione I e non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.
Codice di Corporate Governance	Il documento, approvato dal Comitato per la Corporate Governance nella sua attuale versione nel gennaio 2020, racchiude in sé una serie di principi e raccomandazioni circa la "best practice" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non risultano essere vincolanti, ma, in caso di scostamento da principi e criteri applicativi ivi contenuti, gli emittenti sono tenuti a descrivere e motivare tale disapplicazione sulla base del principio del "comply or explain".
Collegio Sindacale	Organo di controllo interno della Società, disciplinato dagli artt. 25 e ss. dello Statuto di SIT, composto da 3 (tre) Sindaci effettivi e 2 (due) supplenti, nominati a norma di legge. Ad esso è attribuito il compito di vigilare sull'amministrazione della Società ed è tenuto a formulare i pareri richiesti dalla legge.
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, costituito da n. 3 (tre) amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. La composizione, le modalità di funzionamento e i compiti di tale comitato sono disciplinati dal "Regolamento del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità", consultabile all'indirizzo www.sitcorporate.it .
Comitato Parti Correlate	Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, costituito da n. 3 (tre) amministratori non esecutivi, a maggioranza indipendenti. La composizione, le modalità di funzionamento e i compiti di tale comitato sono disciplinati dalla "Procedura per operazioni con Parti Correlate", consultabile all'indirizzo www.sitcorporate.it .
Comitato per la Remunerazione	Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, costituito n. 3 (tre) amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. I compiti ed il funzionamento di tale comitato sono disciplinati dal "Regolamento del Comitato per la Remunerazione", consultabile all'indirizzo www.sitcorporate.it .
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Organo di gestione della Società, composto da n. 7 (sette) membri e disciplinato dagli artt. 15 e ss. dello Statuto di SIT.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Soggetti che sono dotati del potere e della responsabilità, diretta o indiretta, di pianificare, dirigere e controllare le attività della Società, secondo la definizione di cui al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
Dirigente Preposto	È il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2020.
EBITDA	il risultato operativo incrementato di ammortamenti e svalutazioni di attività al netto degli accantonamenti per svalutazione crediti.
EBITDA Adjusted Cumulato Triennale	il valore degli <i>Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation</i> del Gruppo calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti.
ESG	<i>Environmental, Social, Governance</i> . Sono i fattori che misurano l'impatto ambientale, sociale e di governance della Società.
Gruppo	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di SIT S.p.A.
LTI	<i>Long Term Incentive</i> . Componente della remunerazione a medio/lungo termine, riconosciuta a determinati soggetti al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali predefiniti.
LTI (2018-2020)	Il Piano LTI 2018-2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 aprile 2018.
MBO	Componente della retribuzione, corrisposta annualmente a determinati soggetti in caso di raggiungimento di obiettivi definiti a livello aziendale.
PFN Adjusted di Fine Periodo	Determinata sottraendo dividendi, indebitamento straordinario per acquisizioni e debito finanziario per <i>lease</i> originato dall'applicazione dell'IFRS 16 alla posizione finanziaria netta determinata secondo le indicazioni della Comunicazione CONSOB del 28 luglio 2006 e senza considerare il debito finanziario per Warrant in ragione del fatto che tali poste non comporteranno esborso finanziario.
Piano Performance Shares	Il nuovo Piano <i>Performance Shares</i> 2021-2025, la cui proposta è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29 marzo 2021 e soggetta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 29 aprile 2021.
Piano Restricted Shares	Il nuovo Piano <i>Restricted Shares</i> 2021-2023, la cui proposta è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29 marzo 2021 e soggetta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 29 aprile 2021.
Politica di Remunerazione o Politica	La politica, adottata da SIT, in materia di remunerazione di Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, membri del Collegio Sindacale e Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> per l'esercizio 2021.
RAL	Retribuzione annua lorda.

Regolamento Emittenti	Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.
Relazione sulla Remunerazione o Relazione	La presente "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" relativa a SIT S.p.A.
SIT, Società o Emittente	SIT S.p.A., con sede legale in Padova, Viale dell'Industria n. 31/33.
Statuto SIT o Statuto	Lo statuto di SIT S.p.A., aggiornato al 16 aprile 2019, consultabile all'indirizzo www.sitcorporate.it .
Testo Unico della Finanza o TUF	Decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli artt. 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52) e successive modifiche e integrazioni.

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione, redatta in conformità alle vigenti previsioni normative e regolamentari ed in particolare all'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e all'art 84-quater del Regolamento Emittenti oltre ai principi e raccomandazioni contenuti nel Codice di *Corporate Governance*, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 29 marzo 2021.

La Relazione sulla Remunerazione si articola in due sezioni:

- La Prima Sezione illustra la politica generale relativa alle remunerazioni degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'Esercizio 2021 e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale, oltre alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- La Seconda Sezione fornisce un resoconto dei compensi, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società all'indirizzo www.sitcorporate.it nella sezione *Corporate Governance > Sistema di Corporate Governance > Relazioni sulla Remunerazione* e sul meccanismo di diffusione e stoccaggio eMarket Storage gestito da Spafid Connect S.p.A.

La Prima Sezione viene sottoposta alla deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2021 in ottemperanza all'art. 123-ter del TUF. La Seconda Sezione della Relazione viene sottoposta alla deliberazione non vincolante della medesima Assemblea degli Azionisti.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

1. INFORMAZIONI SULLA POLITICA E SULLE PROCEDURE ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1. FINALITA' PERSEGUITE

La Politica di Remunerazione, in ossequio ai principi contenuti nel Codice di *Corporate Governance*, è uno strumento di primaria importanza in funzione del perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.

La Politica di Remunerazione, in un'ottica di creazione di valore sostenibile nel lungo periodo a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, contribuisce alla strategia aziendale e persegue due fondamentali obiettivi:

- allineare gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con le aspettative degli azionisti anche tenuto conto degli interessi degli altri *stakeholders*, accrescendo la consapevolezza relativamente alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti dalla Società;
- valorizzare e premiare adeguatamente il contributo individuale apportato dalla componente manageriale allo sviluppo e alla crescita della Società.

1.2. PRINCIPI GENERALI

Il Consiglio di Amministrazione definisce, con periodicità annuale, la Politica di Remunerazione della Società, basandosi su principi di equità, qualità, proattività, appartenenza, promozione e valorizzazione, ed allineandosi alle *best practice* previste anche dal Codice di *Corporate Governance*.

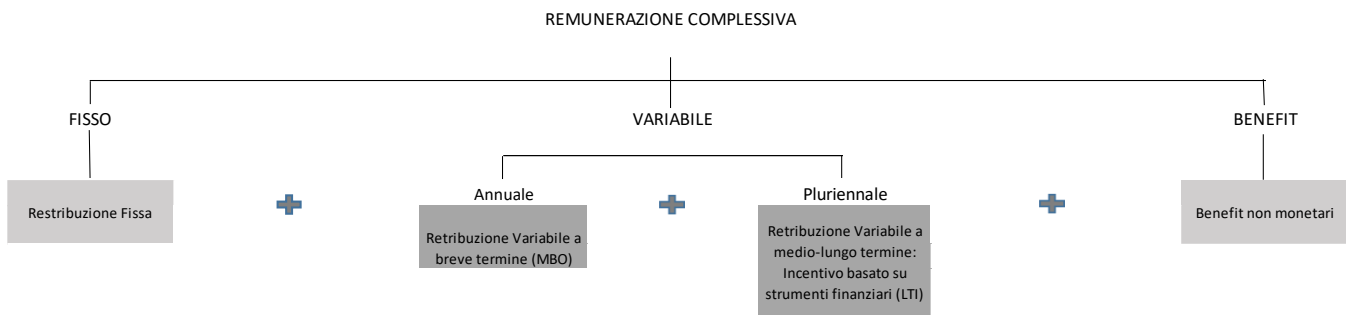
La Politica di Remunerazione viene elaborata in maniera autonoma, avuto riguardo alle migliori prassi di mercato, anche utilizzate da società comparabili, e prevede che:

- Ai membri del Consiglio di Amministrazione è corrisposto un compenso annuo in misura fissa, commisurato all'impegno loro richiesto, non legato ai risultati conseguiti dalla Società. Agli amministratori muniti di particolari cariche è ulteriormente attribuito un compenso in quota fissa, oltre una componente variabile avente carattere incentivante attraverso una corresponsione legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati di *performance*, anche di natura non economica, sia aziendali che individuali, in un periodo di dodici mesi, coerenti con

la creazione di valore sostenibile per l'Emittente, per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder* della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo;

- Agli Amministratori che partecipano ad uno o più comitati viene riconosciuta una retribuzione ulteriore ed aggiuntiva in ragione di tale partecipazione, tenendo in considerazione il maggior impegno ad essi richiesto e il ruolo da essi ricoperto, in forma di remunerazione fissa (così come per i Consiglieri membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità) ovvero di gettoni presenza (così come per i Consiglieri membri del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate);
- Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene corrisposta una retribuzione annua, avente carattere incentivante, costituita da una componente fissa e da una componente variabile, bilanciate adeguatamente in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche di impresa concretamente svolta.
- In particolare:
 - la componente fissa valorizza le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità connesse al ruolo.;
 - la componente variabile è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica determinati ex ante sia di breve che di medio lungo termine. La componente variabile prevede un adeguato bilanciamento tra erogazioni della retribuzione variabile in forma monetaria e in forma di strumenti finanziari. Viene, pertanto, garantito un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine attraverso il pagamento dilazionato della componente variabile.
 - la retribuzione variabile al suo interno tiene conto di obiettivi di *performance*, anche di natura non economica (quali, ad esempio, indicatori ESG e obiettivi qualitativi legati al Piano Industriale della Società). Ciò al fine di contribuire maggiormente al perseguimento di interessi a lungo termine e alla sostenibilità economico-finanziaria della Società;
 - è prevista la revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattiva delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato;
 - componente fissa e componente variabile di breve periodo sono modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alla responsabilità attribuite, al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
 - sono riconosciuti benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo;

- sono previsti meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti assegnati sia per il Responsabile della funzione di *Internal Audit*, sia per il Dirigente Preposto (che è anche Dirigente con Responsabilità Strategiche);
- La Società ha ritenuto di aderire alla raccomandazione del Codice di *Corporate Governance* relativa ai c.d. "claw-back" e "malus" solamente per quanto riguarda la componente variabile del Piano *Performance Shares*. Invece, la componente variabile di breve termine (MBO) e il Piano *Restricted Shares*, non sono soggetti all'applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. "claw-back" o "malus". Il bonus MBO viene liquidato a condizione che al 31 dicembre dell'anno di riferimento sia ancora in essere il rapporto di lavoro tra il dipendente e la Società. La cessazione del rapporto per qualsiasi ragione o causa (ivi inclusi il licenziamento e la risoluzione consensuale), esclude il diritto al pagamento del bonus.



- Ai membri del Collegio Sindacale è corrisposto il compenso fissato dall'Assemblea, in conformità alla disposizione contenuta nell'art. 24, co. 29, dello Statuto di SIT.

Si segnala che la Politica di Remunerazione è stata definita utilizzando anche le politiche retributive di società comparabili come riferimento, selezionate secondo dimensione della società, settore di provenienza e posizionamento geografico.

In particolare, la Politica di Remunerazione è stata definita tenuto conto degli studi indipendenti svolti in relazione alla Politica di Remunerazione 2020 ai fini della remunerazione dell'amministratore delegato e si pone in sostanziale continuità con tale Politica di Remunerazione 2020. Nello specifico, i criteri utilizzati per selezionare le società analizzate in aggregato sono stati (i) la scelta di società quotate italiane, (ii) l'inclusione nel panel di riferimento di società che producono beni industriali, (iii) la considerazione di società con un fatturato tra i € 250.000.0000 --€ 700.000.0000 e (iv) la scelta di società con compagine azionaria concentrata.

La Politica contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società in quanto tra gli obiettivi rientra l'incentivazione della sostenibilità dei prodotti del Gruppo e della rispettiva supply chain, mappando per le famiglie di prodotti la filiera a

monte e la filiera a valle al fine di definire l'attuale stato in termini di utilizzo di materiali riciclati e/o riciclabili (economia circolare).

Si segnala inoltre che la Politica di Remunerazione prevede la possibilità per la Società di corrispondere ("entry bonus") ed erogazioni straordinarie *una tantum* volti ad incentivare, rispettivamente, l'assunzione e/o la *retention* di soggetti ritenuti strategici.

La Società dedica particolare attenzione ai propri dipendenti e alle condizioni di lavoro, tutelando il benessere, la salute e la sicurezza degli stessi e promuovendo iniziative di comunicazione, sviluppo e formazione per tutta la popolazione aziendale, anche in merito alle tematiche di sostenibilità.

1.3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La politica di Remunerazione è stata predisposta in linea con i contenuti del Regolamento Emittenti ed anche in considerazione dei principi e delle raccomandazioni in tema di remunerazione indicati dal Codice di *Corporate Governance* e si applica agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al Dirigente Preposto, al Responsabile della funzione di Internal Audit e ai Sindaci.

1.4. MUTAMENTI RISPETTO AL PRECEDENTE ESERCIZIO FINANZIARIO

La Politica di Remunerazione 2021 è elaborata dal Comitato per la Remunerazione ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2021, in continuità con gli anni precedenti e in particolare con la Politica di Remunerazione 2020.

Il Consiglio di Amministrazione, in relazione alla scadenza del piano LTI 2018-2020, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti la proposta di adozione di tre piani di compensi basati su strumenti finanziari, elaborati su proposta del Comitato Remunerazione, di cui due piani a favore di dirigenti e dipendenti della Società, ivi compresi eventuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come strumento di incentivazione e fidelizzazione del *management* e dei collaboratori maggiormente critici per l'azienda.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha sottoposto all'Assemblea l'adozione del Piano *Performance Shares* e del Piano *Restricted Shares*.

Per maggiori informazioni si rinvia al Paragrafo 3. 5.3 della presente Relazione e ai Documenti Informativi sul Piano *Performance Shares* e sul Piano *Restricted Shares* disponibili sul sito www.sitcorporate.it alla sezione *Home > Corporate Governance > Sistema di corporate governance > Piani di compensi*.

1.5. ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO PARTI

CORRELATE, EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, e dell'art. 84-quater, comma 2-bis, lett. c) del Regolamento Emittenti, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica a cui si può derogare.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione, gli eventuali sistemi di pagamento differito e i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile;
- la previsione di eventuali *bonus* (ivi inclusi i *bonus* all'ingresso), benefici non monetari, piani di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari) o emolumenti di natura straordinaria; in particolare, la Società, in un'ottica di *pay for performance* e previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di riconoscere *ex post* eventuali erogazioni eccezionali una tantum eventualmente anche in connessione con operazioni e/o risultati straordinari (in quanto tali insuscettibili di essere premiati nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione variabile), e il cui ammontare è determinato tenendo conto del valore dell'operazione, tenendo altresì conto della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che vede il coinvolgimento di una pluralità di organi e soggetti, da quadro normativo, anche regolamentare. Detti organi sono, in particolare: il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea e il Collegio Sindacale. I medesimi organi e soggetti sono coinvolti nella eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

In particolare, il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale nel processo della Politica di Remunerazione costituiscono le principali misure volte a evitare i conflitti d'interesse nella definizione e/o revisione della Politica di Remunerazione. Inoltre, in linea con le Raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance*, gli Amministratori investiti di particolari cariche non prendono parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

2.1. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione, composto da n. 3 (tre) di Amministratori non esecutivi e indipendenti, è dotato di funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva e ad esso sono attribuiti i seguenti compiti:

- formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in materia di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare e formulare proposte in merito ai criteri e ai beneficiari dei piani di remunerazione e di incentivazione di lungo termine, con particolare attenzione su quelli basati sull'assegnazione di azioni della società;
- svolgere gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà attribuirgli con apposite deliberazioni;

- esaminare il contenuto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in tema di Remunerazione sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente ed esprimere un parere al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è convocato dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente ogni qualvolta sia ritenuto opportuno in relazione alle proprie funzioni, in ogni caso almeno semestralmente.

Il Comitato si riunisce altresì ogniqualvolta sia richiesto da un suo componente che ne faccia istanza scritta al Presidente o al Vice Presidente, con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno.

I nominativi dei componenti del Comitato Remunerazione sono disponibili sul sito www.sitcorporate.it alla sezione: Home > Corporate Governance > Organi Societari > Comitato remunerazione.

2.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 6 maggio 2020, dispone di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. In particolare, ai fini della presente Relazione:

- convoca l'Assemblea degli Azionisti, anche in luogo diverso dalla sede sociale purché sul territorio italiano;
- in conformità a quanto stabilito dagli artt. 18 e 19 dello Statuto, ha facoltà di nominare comitati di natura consultiva, privi di rilevanza esterna, di eleggere i relativi componenti scegliendoli tra i consiglieri stessi, di stabilirne le finalità nonché di determinare i relativi regolamenti;
- nei limiti e con i criteri previsti dall'art. 2381 del codice civile, può delegare proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il Presidente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti;
- costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione;
- stabilisce, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile e dell'art. 23 dello Statuto, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale e con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta dell'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit di SIT, in coerenza con le politiche retributive della stessa;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di incentivazione a medio/lungo termine e ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato per la Remunerazione;

- approva la Relazione sulla Remunerazione, predisposta dal Comitato per la Remunerazione, in ossequio alla previsione dell'art. 123-ter del TUF.

2.3. ASSEMBLEA

Ai fini della presente Relazione, l'Assemblea degli Azionisti di SIT ha competenza, ai sensi di legge e Statuto, in tema di:

- Nomina e revoca di componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Nomina del Presidente e dei membri del Collegio Sindacale;
- Determinazione del compenso dei membri dell'organo esecutivo e dell'organo di controllo;
- Votazione vincolante sulla Politica di Remunerazione (Sezione I della presente Relazione) e consultiva sulla Sezione II della presente Relazione.

2.4. COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, limitatamente ai temi di interesse per la presente Relazione, assume un ruolo di natura consultiva. In particolare, esso partecipa, nella persona del suo Presidente, ovvero di altro sindaco da questi delegato, alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e formula i pareri richiesti dalla normativa vigente in tema di proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

2.5. ESPERTI INDIPENDENTI

Nella predisposizione della presente Politica non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti, fatta eccezione per l'incarico conferito a Willis Tower Watson ai fini della definizione del Piano *Performance Shares* e del Piano *Restricted Shares*.

2.6. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nella redazione della presente Politica, il Comitato per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane della Società, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking*, per una migliore definizione della Politica stessa. Il Comitato per la Remunerazione, ove lo ritenga necessario, può coinvolgere esperti in materia, verificando preventivamente che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Esaminata ed approvata la Politica, il Consiglio di Amministrazione la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile al pubblico almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea, ai sensi del disposto normativo dell'art. 123-ter del Testo Unico sulla Finanza.

La Società attribuisce compensi solo in conformità alla Politica di Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti, anche in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo.

Il testo integrale della presente Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e sottoposto quindi all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2021.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA

3.1. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo, ma è esclusivamente commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti per il triennio di carica.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto di SIT agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni dell'ufficio. L'assemblea può anche accantonare a favore degli amministratori, nelle forme reputate idonee, una indennità per la risoluzione del rapporto, da liquidarsi alla cessazione del mandato.

3.1.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DOTATI DI PARTICOLARI CARICHE

La remunerazione degli amministratori dotati di particolari cariche mira:

- ad allineare gli interessi dei predetti soggetti al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per l'Emittente, per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder* della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- a creare un forte legame tra remunerazione e *performance* del Gruppo, coinvolgendo e incentivando i predetti soggetti, in quanto la loro attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2021 è stata definita tenendo conto delle finalità indicate nel precedente Paragrafo 1.1 della Sezione I della presente Relazione, delle prassi di mercato, e delle disposizioni del Codice di *Corporate Governance*.

La remunerazione degli amministratori esecutivi si comporrà in generale dei seguenti elementi:

- (i) una componente fissa annua lorda;
- (ii) una componente variabile avente carattere incentivante attraverso una corresponsione legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati di *performance*, anche di natura non economica (quali, ad esempio, indicatori ESG e obiettivi qualitativi legati al Piano Industriale della Società), sia aziendali che individuali, in un periodo di dodici mesi (eventualmente anche su base MBO), coerenti con la creazione di valore sostenibile per l'Emittente, per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder* della Società;

(iii) *benefit* aziendali.

Nella determinazione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione tiene, altresì, conto: (a) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori dotati di particolari cariche; e/o (b) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli amministratori dotati di particolari cariche all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che l'assegnazione della componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati; e/o (c) della remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta dalla Società.

La componente variabile *sub* (ii) in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *performance*, è pari al 25% della remunerazione fissa al raggiungimento pieno dell'obiettivo e in caso di *overperformance* o di raggiungimento parziale degli obiettivi è definita secondo i criteri di cui al successivo paragrafo 3.5.1 della presente Relazione e in sintonia con i criteri che informano tutti gli MBO aziendali.

Il Codice di *Corporate Governance* prevede inoltre che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione debba essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione. La Società, attesa la natura dell'attività di SIT e previa proposta del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto che non fosse necessario prevedere nell'ambito della presente Politica di Remunerazione il differimento della corresponsione della componente variabile della remunerazione. In particolare, tale elemento è stato ritenuto non determinante né ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali, né ai fini delle politiche di retention degli amministratori dotati di particolari cariche promosse dalla Società.

Si segnala inoltre che la Politica di Remunerazione prevede la possibilità per la Società di corrispondere *bonus* all'ingresso ("*entry bonus*") ed erogazioni straordinarie *una tantum*.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto di SIT il Consiglio di Amministrazione è competente, nel rispetto delle procedure di legge, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione riconosciuta al Presidente e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 13 maggio 2020, con decorrenza dalla nomina e per la durata del mandato, e stabilita in una componente fissa annua lorda di Euro 620.000,00 (aggiuntiva rispetto al compenso attribuito per la carica di amministratore dall'Assemblea del 6 maggio e pari a Euro 40.000), oltre alla componente variabile su base MBO, si pone in piena coerenza con la Politica di Remunerazione della Società per l'esercizio 2020 e con la Politica di Remunerazione della Società per l'esercizio 2021.

Per maggior informazione sulla componente variabile della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato si rinvia al successivo Paragrafo 3.5.1.

3.1.2. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEI COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di SIT, in linea con le disposizioni di legge, di regolamento, con il Codice di *Corporate Governance* e allineandosi alle *best practice* in materia di *Corporate Governance*, ha istituito al suo interno un Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un Comitato per la Remunerazione e un Comitato Parti Correlate.

Il Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2020 ha riconosciuto un gettone di presenza di importo lordo pari a Euro 1.000,00 lordi da erogarsi per ciascuna riunione ad ogni membro del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate.

In pari data, il Consiglio ha riconosciuto un emolumento annuale lordo in quota fissa pari a Euro 12.000,00 lordi al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e pari a Euro 8.000,00 lordi agli altri membri di detto Comitato.

3.1.3. POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

La Politica di Remunerazione con riguardo agli amministratori indipendenti è la medesima seguita per gli amministratori non esecutivi.

3.2. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

In data 6 maggio 2020, l'Assemblea ordinaria degli Azionisti, dopo aver deliberato sulla nomina dei nuovi membri del Collegio Sindacale e del Presidente del Collegio Sindacale, ha stabilito, inter alia, di attribuire un compenso annuo lordo pari a Euro 45.000 in favore del Presidente del Collegio Sindacale e pari a Euro 30.000 per ciascun sindaco effettivo, confermando quanto previsto in precedenza.

3.3. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda ("RAL") che riconosce ruolo e responsabilità ricoperta, nonché il potenziale espresso dalle risorse. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento e in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito;
- una componente variabile che si compone di due elementi principali: (i) sistemi di *bonus* annuale (**MBO** – *Management by Objectives*) e (ii) i piani di compensi basati su azioni della Società a medio-lungo termine, rappresentati dal **Piano Performance Shares** e dal **Piano Restricted Shares**.

La componente fissa della remunerazione attribuita ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricompensa il ruolo ricoperto, in termini di ampiezza delle responsabilità e di impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

La componente fissa potrà variare da circa il 61% fino al 100% della remunerazione totale e nella sua determinazione si terrà conto del caso in cui la componente variabile non venga erogata.

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) contiene obiettivi strategici di natura economico finanziaria come EBITDA e posizione finanziaria netta (PFN), obiettivi di processo legati a efficienza, prestazione, sostenibilità o a progetti strategici e obiettivi di funzione dei Direttori, unitamente alle percentuali di attribuzione del *Bonus* al raggiungimento di ciascun obiettivo.

La curva di misurazione di ciascun obiettivo può generare un *payout* compreso tra lo 0% e il 125% del *target*.

I piani di compensi basati su azioni della Società contengono obiettivi strategici di natura economico finanziaria come EBITDA e posizione finanziaria netta (PFN) nel periodo di riferimento e obiettivi di sostenibilità e ESG.

La componente variabile potrà variare da circa 0% fino a circa il 39% della remunerazione totale.¹

La Società ha stipulato con i propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo varia per i settori merceologici (comunque settori in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo) e per l'estensione territoriale. La varianza è altresì in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere ad avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo.

Per maggior informazione sulla componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si rinvia ai successivi Paragrafi 3.5.2 e 3.5.3.

3.4. REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE PREPOSTO

La remunerazione del Dirigente Preposto è determinata, nel rispetto delle suddette linee guida dettate per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente alle mansioni assegnategli e segue le logiche di attribuzione e determinazione della remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

¹ Tale valore percentuale medio è riferito ai quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche assumendo il valore a target dell'MBO ed il valore a target delle azioni rivenienti dai piani di compensi che rappresentano rispettivamente circa il 18 % di MBO e circa il 21 % dei piani.

3.5. RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE

3.5.1. MBO PER GLI AMMINISTRATORI DOTATI DI PARTICOLARI CARICHE

L'incentivo *Management By Objectives* (MBO), che sarà regolamentato da opportuna *policy* interna, potrà rappresentare la componente variabile annuale della remunerazione degli amministratori dotati di particolari cariche e contiene gli obiettivi strategici, in particolare EBITDA e posizione finanziaria netta, unitamente ad altri obiettivi connessi quali:

- lo sviluppo sostenibile dei prodotti e della rispettiva *supply chain* (ad esempio, *inter alia*, attraverso la misurazione e la messa a punto di tecnologie per la gestione e la misurazione della *carbon footprint* di prodotti della linea *heating*), in una prospettiva di economia circolare;
- eventuali processi di delocalizzazione produttiva;
- eventuali operazioni di M&A.

La retribuzione variabile di breve termine di cui sopra attribuita agli Amministratori dotati di particolari cariche dovrà essere il 25 % del compenso fisso del beneficiario.

È stata introdotta una condizione *Gate* in base alla quale il mancato raggiungimento dell'80% del valore di EBITDA di Gruppo comporterà il venir meno del diritto all'MBO dell'anno di riferimento.

Sarà infine prevista e formalizzata una curva di *payout* relativa alla misurazione degli obiettivi quantitativi. Tale curva potrà generare un *payout* compreso tra lo 0% e il 125% del *target*. Tale retribuzione variabile di breve termine sarà determinata, su proposta del Comitato per la Remunerazione e raccolto il parere favorevole del Collegio Sindacale, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.5.2. MBO PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

L'incentivo *Management By Objectives* (MBO), regolamentato da opportuna *policy* interna, rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e contiene gli obiettivi strategici, in particolare EBITDA e posizione finanziaria netta, gli obiettivi di processo e gli obiettivi di funzione dei Direttori, unitamente alle percentuali di attribuzione del *Bonus* al raggiungimento di ciascun obiettivo, distribuiti con percentuali ben definite. Gli obiettivi strategici hanno un peso percentuale non inferiore al 40% del totale.

L'incentivo a target MBO (annuale) rappresenta una percentuale generalmente non superiore al 23% della retribuzione fissa del beneficiario.

La Società stabilisce un tetto massimo all'incentivo – pari al 125% – in caso di superamento degli obiettivi *target*.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della *policy Group* “*Management by Objectives*” che regola l'applicazione dei piani di incentivazione legati agli obiettivi di business:

(i) condizione *Gate* in base alla quale il mancato raggiungimento dell'80% del valore di EBITDA di Gruppo comporta il venir meno del diritto all'MBO dell'anno di riferimento.

(ii) *curva di payout* relativa alla misurazione degli obiettivi quantitativi. Tale curva può generare un compenso compreso tra lo 0% e il 125% del *target*. È stato pertanto confermato un tetto massimo del 125% degli obiettivi di *performance*.

(iii) l'integrazione della sostenibilità all'interno della pianificazione strategica, attraverso obiettivi ESG all'interno dei piani di MBO legandoli, in particolare, allo sviluppo sostenibile dei prodotti e della rispettiva *supply chain*, quali, tra l'altro la messa a punto di tecnologie per la gestione e la misurazione della carbon footprint di prodotti della linea heating in una prospettiva di economia circolare.

Si precisa che, alla data della presente Relazione, non sono previsti sistemi di pagamento differito ovvero di correzione *ex post* per quanto riguarda la componente MBO dei dirigenti con responsabilità strategiche.

3.5.3. RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE: LTI

Il sistema di incentivazione e *retention* di medio-lungo termine della Società si articola in due distinte tipologie di piani - il Piano *Performance Shares* e il Piano *Restricted Shares* - i quali saranno sottoposti all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 29 aprile 2021.

Il Piano Performance Shares

I destinatari del Piano *Performance Shares* saranno individuati nominativamente, prima dell'avvio di ciascun ciclo del piano (come meglio descritto di seguito), a cura del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, tra i dirigenti e dipendenti della Società, ivi compresi eventuali dirigenti con responsabilità strategiche, e/o di società controllate, per l'importanza dei ruoli nell'organizzazione aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato in 649.310 il numero massimo di Azioni a servizio del Piano *Performance Shares*.

Finalità

Attraverso il Piano *Performance Shares* la Società si pone le seguenti finalità

- migliorare l'allineamento tra gli interessi del management e la creazione di valore per gli azionisti in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine;

- rafforzare la motivazione del management verso il perseguimento di obiettivi non solo reddituali/di business ma anche di creazione di valore per gli azionisti;
- assicurare un alto livello di *attraction* e *retention* delle risorse chiave offrendo pacchetti di remunerazione allineati alle prassi di mercato.

In particolare, il Piano *Performance Shares* è stato identificato come lo strumento più adatto ad incentivare i dirigenti a perseguire obiettivi di creazione di valore di lungo periodo, specie se, come nel caso in questione, agganciato al raggiungimento di obiettivi di performance su un orizzonte temporale prolungato.

Caratteristiche

Il Piano *Performance Shares* consiste nell'attribuzione gratuita ai beneficiari, condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance meglio specificati di seguito e subordinatamente alla continuità del rapporto di lavoro, del diritto a ricevere azioni a titolo gratuito per ciascuno dei cicli del Piano, come meglio descritti di seguito.

Il Piano *Performance Shares* prevede tre cicli di periodi di misurazione degli obiettivi di performance (1° Ciclo del Piano: gennaio 2021 – dicembre 2023; 2° Ciclo del Piano: gennaio 2022 – dicembre 2024; 3° Ciclo del Piano: gennaio 2023 – dicembre 2025) al termine di ciascuno dei quali la Società procederà all'assegnazione delle azioni, previa verifica della misura di raggiungimento degli obiettivi di performance.

Obiettivi di performance

L'effettiva attribuzione delle azioni è subordinata al livello di performance conseguito in relazione ai seguenti obiettivi:

- EBITDA Adjusted Cumulato Triennale (peso relativo 60%)
- PFN Adjusted di Fine Periodo (peso relativo 20%); e
- Indicatore ESG (punteggio Ecovadis peso relativo 20%)

Per ognuno di questi obiettivi è fissato un livello soglia, target e massimo, sulla base dei quali verrà misurato il livello di raggiungimento dei risultati.

KPI	Performance del singolo indicatore (in % sul singolo Obiettivo di Performance, per ciascun Beneficiario)			Azioni oggetto di assegnazione (in %, per ciascun Beneficiario)		
	Soglia	Target	Massimo	Soglia	Target	Massimo
EBITDA adjusted cumulato	90%	100%	115%	70% del Numero Base di Azioni	Numero Base di Azioni	130% del Numero Base di Azioni

PFN adjusted di fine period o	110%	100%	75%	70% del numero Base di Azioni	Numero Base di Azioni	130% del Numero Base di Azioni
Ranking Ecovadis	Mancato raggiungime nto entro il 31.12.23 di almeno 60 punti nel <i>sustainability recognition assessment</i>	Raggiungime nto entro il 31.12.23 di almeno 60 punti nel <i>sustainability recognition assessment</i>	Raggiungiment o entro il 31.12.23 del livello Gold nel <i>sustainability recognition assessment</i>	0% del numero Base di Azioni	Numero Base di Azioni	130% del Numero Base di Azioni

Per tutti gli obiettivi di performance sopra riportati, qualora il raggiungimento di uno o più degli obiettivi di performance si attesti in misura intermedia rispetto a quelli indicati nella tabella, il numero di azioni da assegnare in relazione a tale/i obiettivo/i di performance verrà calcolato mediante interpolazione lineare. Qualora il raggiungimento di uno degli obiettivi di performance si attesti in misura intermedia rispetto a quelli indicati nella tabella, il numero di azioni da assegnare in relazione a tale/i obiettivo/i di performance sarà comunque pari e mai superiore al 130% del numero base di azioni da assegnare (ossia il numero delle azioni da assegnare al raggiungimento del 100% degli obiettivi di performance, singolarmente considerati). Il mancato raggiungimento della Performance Soglia, considerato a livello di singolo obiettivo di performance, non permette l'assegnazione delle azioni correlate al raggiungimento di quell'obiettivo di performance, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari.

I *payout* vengono erogati non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale di riferimento di ciascun ciclo del piano e subordinatamente al verificarsi delle condizioni sopraindicate.

Lock-up

È previsto un vincolo di indisponibilità delle azioni per un periodo di tempo considerato adeguato, pari a un anno sul 20% delle azioni assegnate a taluni beneficiari, durante il quale i partecipanti al Piano non potranno disporre delle azioni eventualmente attribuite (salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali/contributivi, se applicabile).

Meccanismi di correzione della componente variabile (malus e claw back)

Il Piano Performance Shares prevede clausole di malus e claw back - volte a recuperare le azioni attribuite (tramite la restituzione delle azioni assegnate od un importo pari al loro valore alla data di assegnazione) - che si attivano, nei tre anni successivi l'assegnazione delle Azioni, in caso di

circostanze che abbiano determinato l'assegnazione delle azioni sulla base di dati manifestamente errati ovvero di una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero della determinazione di uno o più degli obiettivi di performance tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e codice etico ex D. Lgs. 231/2001 o procedure interne della Società o delle società controllate) e/o al regolamento del Piano, ovvero ancora per comportamenti contrari a disposizioni di legge o norme aziendali indipendentemente dall'alterazione dei risultati conseguiti

Informazioni di maggior dettaglio sul Piano *Performance Shares* sono riportate nel Documento Informativo disponibile sul sito sul sito www.sitcorporate.it alla sezione *Home > Corporate Governance > Sistema di corporate governance > Piani di compensi*.

Il Piano Restricted Shares

I destinatari del Piano *Restricted Shares* saranno individuati nominativamente a cura del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, tra i dirigenti e dipendenti della Società, ivi compresi eventuali dirigenti con responsabilità strategiche, e/o di società Controllate, per l'importanza dei ruoli nell'organizzazione aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato in 85.169 il numero massimo di Azioni a servizio del Piano *Restricted Shares*.

Finalità

Il Piano *Restricted Shares* prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari del diritto a ricevere azioni a titolo gratuito in caso di mantenimento del rapporto di lavoro. Il Piano è in particolare diretto ad assicurare un alto livello di *retention* delle risorse chiave offrendo pacchetti di remunerazione allineati alle prassi di mercato, tenuto conto in particolare dell'effetto incentivante combinato del piano di *performance shares* di cui sono anche destinatari i beneficiari.

Caratteristiche

Come anticipato, il Piano *Restricted Shares* prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari del diritto a ricevere azioni a titolo gratuito subordinatamente al mantenimento del rapporto di lavoro, non prevedendo dunque alcun obiettivo di performance ed avrà durata dalla data di approvazione del Piano *Restricted Shares* da parte dell'Assemblea dei soci del 29 aprile 2021 fino alla data di approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Lock-up

È previsto un vincolo di indisponibilità delle azioni per un periodo di tempo considerato adeguato, pari a un anno, sul 100% delle azioni assegnate ai beneficiari, durante il quale i partecipanti al Piano non potranno disporre delle azioni eventualmente attribuite (salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali/contributivi, se applicabile).

Meccanismi di correzione della componente variabile (malus e claw back)

Il Piano *Restricted Shares* non prevede meccanismi di correzione ex post, considerate le finalità di *retention* del Piano *Restricted Shares*, che si basa unicamente sulla permanenza del rapporto tra i beneficiari e la Società.

Informazioni di maggior dettaglio sul Piano *Restricted Shares* sono riportate nel Documento Informativo disponibile sul sito www.sitcorporate.it alla sezione *Home > Corporate Governance > Sistema di corporate governance > Piani di compensi*.

3.6. BENEFIT NON MONETARI

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono attribuiti, ad uso promiscuo e con trattenute fiscali ai sensi di legge, taluni *fringe benefit* che rientrano nella tipologia ordinaria di benefici non monetari aventi lo scopo di integrare il pacchetto retributivo con componenti in natura coerenti con lo status del beneficiario. In particolare, i predetti soggetti beneficiano di un'autovettura (regolamentata dalla relativa *Company Car Policy*) e, all'occorrenza, sulla base di un accordo di natura individuale, possono beneficiare di un alloggio.

Inoltre, al fine di tutelare in senso lato il benessere del beneficiario, questi usufruisce di coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia, sugli infortuni (anche extraprofessionali), oltre che del contributo da parte della Società al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (FASI).

È stata inoltre stipulata a favore dei membri dell'organo amministrativo, dell'organo di controllo, dei Dirigenti e del management della Società una polizza a copertura della responsabilità civile verso terzi (c.d. *Directors & Officers Liability - D&O*), al fine di mantenere indenni tali soggetti, al di fuori dei casi di dolo e colpa grave, da eventuali oneri risarcitori derivanti dall'esercizio delle proprie funzioni.

3.7. INDENNITA' IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Alla data della presente Relazione, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative in tema di Trattamento di Fine Rapporto, non è previsto il riconoscimento di alcuna indennità in caso di dimissione, licenziamento o cessazione del rapporto intercorrente tra Amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società. Tuttavia, possono essere stipulati con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

3.8. REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

La remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit è composta da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine (MBO), coerentemente con le funzioni assegnate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale.

In coerenza con quanto previsto dalle *best practices* in materia, la remunerazione variabile del Responsabile della Funzione di Internal audit, che risulta comunque in linea con le politiche retributive aziendali, non è collegata a parametri di natura economico finanziaria del Gruppo. Gli obiettivi assegnati sono strettamente collegati alle attività declinate nel Piano di Funzione approvato dal CDA, la valutazione degli stessi, avviene in funzione di parametri di natura qualitativa e quantitativa declinati nella "scheda" MBO del Responsabile di Funzione.

3.9. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ

In continuità con il percorso intrapreso a seguito della quotazione nel mercato azionario, la Politica di Remunerazione per il top management e le risorse chiave rafforza il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di *performance* legati sia alla gestione operativa che ai target di sostenibilità ESG, attraverso l'utilizzo di sistemi di incentivazione annuali (MBO).

Inoltre, al fine di promuovere risultati sempre più eccellenti si è avviato un processo di *performance management* che possa col tempo affiancarsi al tradizionale sistema di incentivazione ed amplificarlo. In particolare, si è identificato il *SIT Leadership Model*, che si basa su 4 dimensioni – *Lead People*, *Lead Performance*, *Lead Business* e *Lead Innovation* – declinate in sottocategorie che ne dettagliano i comportamenti.

A seguito della definizione del modello di *Leadership* alla cui eccellenza aspirare, è stato avviato il processo di *Performance Management* che ha come obiettivi principali il miglioramento costante della *Leadership* all'interno dell'azienda, la promozione della trasparenza reciproca attraverso il potenziamento della cultura del *feedback*, l'incoraggiamento di una cultura meritocratica e infine lo sviluppo personale e la crescita professionale di ciascun collaboratore di SIT.

La Politica è quindi definita non solo in coerenza con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* ma anche con le "*best practice*" di mercato, sia per quanto riguarda la competitività delle prassi retributive che in relazione ai tipici temi di Governance societari.

Si rinvia a quanto riportato al paragrafo successivo della Sezione II della presente Relazione.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella presente Sezione della Relazione sono illustrati nominativamente in modo chiaro, adeguato e comprensibile i compensi corrisposti nell'Esercizio 2020 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I compensi dei direttori generali non sono indicati in quanto, nel corso dell'esercizio 2020, la Società non ha individuato alcun direttore generale.

Tale Sezione, ai sensi del nuovo comma 6 dell'art. 123-ter del TUF, come introdotto dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta al voto solo consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, la quale è chiamata ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla stessa.

La Società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dal comma 8-bis dell'art 123-ter del TUF.

L'Assemblea degli Azionisti del 6 maggio 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, si è espressa in maniera favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2020, con una percentuale di voti favorevoli del 99,93% dei partecipanti.

La votazione ha visto una larga maggioranza a favore, premiando di conseguenza la Politica di Remunerazione per l'Esercizio 2020.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nominati dall'Assemblea degli azionisti del 6 maggio 2020, resteranno in carica per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, e, successivamente alla nomina, la relativa composizione non ha subito variazioni.

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione chiara, adeguata e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'Esercizio 2020.

Tali voci sono riflesse nelle Tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi attribuiti per il 2020 (componente variabile e componente fissa) sono di seguito descritti, distintamente per ciascuna composizione del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2020.

Si ricorda che in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio 2019 tenutasi il 6 maggio 2020 è stato nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione. Si riportano di seguito le informazioni inerenti al Consiglio di Amministrazione in carica fino a tale data e del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 6 maggio 2020 e in carica alla data della presente Relazione.

1.1.1 Consiglio di Amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019

Nel corso dell'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione è stato composto dai seguenti Amministratori fino all'Assemblea del 6 maggio 2020:

- Federico de Stefani (Presidente);
- Attilio Francesco Arietti
- Fabio Buttignon
- Giovanni Cavallini
- Chiara de Stefani
- Bruno Pavesi
- Franco Stevanato
- Bettina Campedelli
- Antonio Campo Dall'Orto

Compenso fisso

Fino al 6 maggio 2020 agli Amministratori in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 sono stati attribuiti compensi annui pari ad Euro 30.000,00 lordi per ciascun Amministratore.

Fino alla medesima data al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Federico de Stefani è stato attribuito un compenso annuo pari ad Euro 620.000 lordi, aggiuntivo rispetto al compenso annuo lordo attribuito quale Amministratore.

Gli Amministratori Chiara De Stefani, Bettina Campedelli e Antonio Campo dell'Orto, in ragione della loro partecipazione a Comitati interni al Consiglio, hanno percepito un compenso ulteriore, come indicato in dettaglio nelle tabelle di cui alla Parte B della presente Sezione II.

Gli amministratori in carica fino al 6 maggio 2020 non hanno ricevuto remunerazioni ulteriori per le cariche ricoperte in altre società del Gruppo SIT.

Compenso variabile

Nel corso dell'esercizio 2020 la Società non ha corrisposto compensi variabili agli Amministratori in carica fino all'Assemblea del 6 maggio 2020.

Con riferimento all'emolumento variabile straordinario approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 gennaio 2018 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società Federico de Stefani, si conferma che tale emolumento non è stato erogato, per il mancato raggiungimento delle condizioni. Per maggiori informazioni su tale emolumento variabile straordinario e sulle relative condizioni si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione presentata all'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2019, disponibile sul sito www.sitcorporate.it alla sezione *Corporate Governance > Sistema di Corporate Governance > Relazioni sulla Remunerazione*.

Benefici non monetari e ulteriori informazioni

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti agli Amministratori della Società, è stata stipulata una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori, dirigenti e sindaci, cd. *Directors' and Officers' Liability Insurance* ("D&O").

Il Presidente e Amministratore Delegato beneficia di coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia, sugli infortuni (anche extraprofessionali), oltre che polizza di rimborso spese mediche per nucleo familiare.

Per ulteriori informazioni in relazione a eventuali indennità di fine carica, deroghe alla politica di remunerazione, l'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile, informazioni di confronto e su come si sia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2020 si rinvia al successivo Paragrafo 1.4.

1.1.2 Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 6 maggio 2020

in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio 2019 tenutasi il 6 maggio 2020 è stato nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione così composto:

- Federico de Stefani (Presidente);
- Attilio Francesco Arietti
- Fabio Buttignon
- Chiara de Stefani
- Bettina Campedelli
- Carlo Malacarne

- Lorenza Morandini

L'Assemblea del 6 maggio 2020 ha deliberato di attribuire a ciascun Amministratore un compenso complessivo annuo pari ad Euro 40.000,00, da determinarsi pro-rata in relazione al periodo dell'esercizio durante il quale ciascun componente del Consiglio di Amministrazione della Società abbia ricoperto la carica, compenso da intendersi non inclusivo di eventuali ulteriori emolumenti eventualmente deliberati dal Consiglio di Amministrazione in Carica, sentito il parere del Collegio Sindacale, in aggiunta al compenso complessivo annuo stabilito per ciascun amministratore dall'assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e del paragrafo 22.2 dello Statuto sociale.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Federico de Stefani un compenso annuo pari ad Euro 620.000 lordi, aggiuntivo rispetto al compenso annuo lordo attribuito quale Amministratore.

Gli Amministratori in carica Fabio Buttignon, Bettina Campedelli, Carlo Malacarne e Lorenza Morandini, in ragione della loro partecipazione a Comitati interni al Consiglio, hanno percepito un compenso ulteriore, come indicato in dettaglio nelle tabelle di cui alla Parte B della presente Sezione II.

Gli Amministratori in carica Federico De Stefani, Chiara De Stefani e Carlo Malacarne, che ricoprono cariche in altre società del Gruppo SIT, hanno ricevuto remunerazioni ulteriori per la carica ricoperta dalle relative società, come indicato in dettaglio nelle tabelle di cui alla Parte B della presente Sezione II.

Compenso variabile

Nel corso dell'esercizio 2020, la Società non ha corrisposto compensi variabili agli Amministratori nominati dall'Assemblea del 6 maggio 2020, ad eccezione della remunerazione variabile di breve termine attribuita al Presidente e Amministratore Delegato.

Benefici non monetari e ulteriori informazioni

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti agli Amministratori della Società, è stata stipulata una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori, dirigenti e sindaci, cd. *Directors' and Officers' Liability Insurance* ("D&O").

Il Presidente e Amministratore Delegato beneficia di coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia, sugli infortuni (anche extraprofessionali), oltre che polizza di rimborso spese mediche.

Per ulteriori informazioni in relazione a eventuali indennità di fine carica, deroghe alla politica di remunerazione, l'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile, informazioni di confronto e su come si sia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea

sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2020 si rinvia al successivo Paragrafo 1.4.

1.2. COLLEGIO SINDACALE

In occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio 2019 tenutasi il 6 maggio 2020 è stato nominato il nuovo Collegio Sindacale. Si riportano di seguito le informazioni inerenti al Collegio Sindacale in carica fino a tale data e del Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 6 maggio 2020 e in carica alla data della presente Relazione.

Si ricorda che i componenti del Collegio Sindacale non percepiscono alcuna remunerazione variabile, né benefici di natura non monetaria.

Si precisa che la Società provvede al rimborso delle spese vive dei sindaci ed ha sottoscritto anche in loro favore la polizza D&O.

1.2.1 Collegio Sindacale in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019

Nel corso dell'esercizio 2020, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi fino all'Assemblea del 6 maggio 2020:

- Saverio Bozzolan (Presidente);
- Pier Ivano Pelassa;
- Loredana Anna Conidi;

Fino al 6 maggio 2020, ai membri del Collegio Sindacale sono stati attribuiti compensi annui pari ad Euro 45.000,00 per il Presidente e ad Euro 30.000,00 per ciascuno degli altri due Sindaci effettivi.

Nel corso dell'esercizio 2020 i sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

1.2.2 Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 6 maggio 2020

In occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio 2019 tenutasi il 6 maggio 2020 è stato nominato il nuovo Collegio Sindacale con la seguente composizione:

- Matteo Tiezzi (Presidente);
- Saverio Bozzolan;
- Loredana Anna Conidi;

In data 6 maggio 2020, l'Assemblea ha deliberato di attribuire ai membri del Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, un compenso annuo pari ad Euro 45.000,00 per il Presidente e ad Euro 30.000,00 per ciascuno degli altri due Sindaci effettivi.

Nel corso dell'esercizio 2020 i sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

1.3. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In applicazione della Politica 2020, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola in una componente fissa annua lorda (RAL) e in una componente variabile annua lorda di breve e lungo periodo (MBO e LTI).

Compenso fisso

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, in considerazione del ruolo e della responsabilità ricoperti, nonché del potenziale da questi espresso. L'adeguatezza di tale componente viene verificata sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento e, in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito.

Nel corso dell'Esercizio 2020, ai quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati corrisposti complessivi Euro 904.062,08.

Compenso variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato all'"MBO", il piano di incentivazione su base annuale che contiene obiettivi strategici di natura economico-finanziaria, come EBITDA e posizione finanziaria netta (PFN), obiettivi di processo legati a efficienza, prestazione, sostenibilità o a progetti strategici legati al processo di riferimento e obiettivi di funzione dei Direttori. Il Piano prevede altresì delle percentuali di attribuzione del *bonus* al raggiungimento di ciascun obiettivo. In particolare, la curva di misurazione di ciascun obiettivo può generare un *payout* compreso tra lo 0% e il 125% del *target*. Tale componente non è soggetta all'applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. "*claw-back*".

In particolare, sono stati erogati complessivamente a titolo di remunerazione variabile lorda (relativa allo schema MBO 2019) Euro 229.525.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì inclusi tra i beneficiari del Piano LTI 2018-2020, che prevede l'assegnazione di azioni ordinarie della Società a titolo gratuito, in caso di raggiungimento di obiettivi predeterminati di *performance*, anche di natura non economica, sia aziendali che individuali, in un periodo di dodici mesi, coerenti con la creazione di valore sostenibile per l'Emittente, per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder* della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Alla Data della Relazione gli obiettivi di performance stabiliti dal piano LTI 2018-2020 non si sono realizzati. Pertanto, non sono state attribuite azioni ordinarie ai relativi beneficiari.

Per l'indicazione puntuale della remunerazione variabile a favore di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche si fa riferimento alle tabelle allegate.

Benefici non monetari

A tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è assegnata, in conformità con le indicazioni contenute nei principi della relativa politica di remunerazione 2020, una serie di *fringe benefits*, tra cui, ai sensi delle previsioni del CCNL applicabile e delle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, autovettura ad uso promiscuo (regolamentata dalla relativa *Company Car Policy*), copertura assicurativa sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia e sugli infortuni, sia professionali che extraprofessionali, contribuzione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (FASI), stipula della polizza D&O, nonché concessione, in taluni casi, della c.d. *house allowance*.

1.4. ULTERIORI INFORMAZIONI

Applicazione di meccanismi di correzione ex-post (claw-back e/o malus)

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione degli Amministratori o dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza

Non esiste alcun accordo che preveda la corresponsione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione.

Sono stati stipulati patti di non concorrenza con tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto concerne gli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro sul Piano *Performance Shares* e sul Piano *Restricted Shares*, i regolamenti dei Piani hanno stabilito i diversi effetti causati dalla cessazione del rapporto di lavoro, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione avviene. In particolare, è previsto che i beneficiari che termineranno il rapporto di lavoro in qualità di "*bad leaver*", prima della data di assegnazione o comunque prima della consegna delle azioni perderanno definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere azioni, mentre i beneficiari che termineranno il rapporto di lavoro in qualità di "*bad leaver*" successivamente alla consegna delle azioni manterranno la titolarità sulle medesime e il vincolo di lock up fino al termine previsto.

La cessazione del rapporto di lavoro per ragioni diverse da quelle sopra indicate, anche a seconda della tempistica di cessazione del rapporto, potrà invece prevedere l'attribuzione di una quota

parte delle azioni secondo un principio pro-rata, così come il mantenimento dei diritti maturati in base ai risultati raggiunti.

Conformità alla politica di remunerazione di SIT e modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società

Le componenti della remunerazione corrisposta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche appaiono conformi alla Politica di Remunerazione di SIT approvata dall'Assemblea del 6 maggio 2020.

La remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società, che ha realizzato nel 2020 a livello consolidato ricavi per Euro 320,7 milioni, EBITDA per Euro 43,6 milioni, Utile netto *Reported* per Euro 13,2 milioni e Utile Netto *Adjusted* per Euro 13,4 milioni, limitando l'impatto Covid e raggiungendo gli obiettivi annunciati. Le politiche retributive hanno anche favorito il raggiungimento di risultati in ambito di obiettivi ESG. In particolare, i sistemi di retribuzione legati al raggiungimento di obiettivi sostenibili hanno consentito di raggiungere risultati legati a tematiche di riciclabilità e/o riutilizzo di componenti (economia circolare).

Deroghe alla politica di remunerazione di SIT

Ad eccezione di quanto indicato di seguito, nel corso dell'esercizio 2020 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

In linea con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2020, che stabiliva in particolare che la Politica di Remunerazione può essere derogata con riguardo alla previsione di eventuali bonus (ivi inclusi i bonus all'ingresso), benefici non monetari, piani di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari) o emolumenti di natura straordinaria, in data 15 dicembre 2020 la Società ha sottoscritto due accordi in base ai quali è stato riconosciuto a due dirigenti con responsabilità strategica, in sintesi e in particolare: (i) il pagamento di un importo una tantum rispettivamente pari ad Euro 135.000 e ad Euro 90.000 (tale pagamento è stato effettuato nel gennaio 2021); e (ii) l'assegnazione di una indennità di pari importo da accantonarsi e rivalutare annualmente e pagabile al verificarsi delle seguenti condizioni:

- dimissioni per raggiungimento dei requisiti di pensionamento;
- cambio controllo della Società;
- licenziamento da parte di SIT (ad eccezione dei licenziamenti per giusta causa);
- decesso.

Gli accordi prevedono inoltre, per entrambi i dirigenti, che ad essi sarà offerta la partecipazione al Piano LTI 2021-2025, con il duplice impegno per la Società che il valore di mercato sarà almeno pari al rispettivo MBO. Infine, gli accordi prevedono che la Società farà in modo che le regole che

andranno a disciplinare il piano di *stock option/performance shares* (o altro correlato all'assegnazione di partecipazioni azionarie) che verrà proposto non siano manifestamente irragionevoli rispetto alle normali regole che disciplinano tali piani in società quotate nel segmento di mercato in cui sono trattate le azioni di SIT. In aggiunta, uno degli accordi prevede specificamente che, qualora non fossero operativi in SIT piani di *stock option/performance shares* o altri piani simili correlati all'assegnazione di partecipazioni azionarie per i *Managers*, per ogni anno di mancata operatività del piano LTI, la Società riconoscerà un incremento del piano di incentivazione MBO di Euro 90.000.

A fronte delle citate concessioni da parte della Società, i due dirigenti con responsabilità strategica hanno espresso irrevocabilmente ampie rinunce ad ogni diritto, pretesa, beneficio, attribuzione in denaro, in azioni o in altra forma in ipotesi eventualmente spettanti a tali dirigenti in relazione al Piano LTI 2018-2020, oltre ad alcune prese d'atto in ordine alla regolare erogazione della retribuzione variabile relativa agli anni 2018-2019.

La deroga è stata adottata sulla base del parere favorevole del Comitato Remunerazione e del Comitato Parti Correlate della Società, tenuto conto dell'opportunità e dell'urgenza di tali accordi considerato il mancato raggiungimento delle condizioni del Piano LTI 2018-2020. Gli accordi rispondono pertanto ad esigenze di *retention* dei due dirigenti con responsabilità strategica stante il loro riconosciuto contributo in termini di creazione di valore, nella prospettiva degli interessi di lungo termine e di sostenibilità della Società e finalizzati ad assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Variazione della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance aziendale dalla data di quotazione

Si riporta di seguito una tabella rappresentativa delle informazioni di confronto, per gli esercizi 2018, 2019 e 2020, tra la variazione annuale:

a) della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci:

*I compensi corrisposti sono indicati in dettaglio nella colonna "**Totale (6) della TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica**".*

Nominativo	Carica	Remunerazione totale			Variazioni 2018-2020	Commenti
		2018	2019	2020		
Federico de Stefani	Presidente CdA e AD	664.795,59 €	657.195,05 €	822.866,15 €	+ 19,21 %	Rinnovo carica nel corso

						dell'esercizio 2020
Attilio Francesco Arietti	Consigliere	31.200,00 €	31.200,00 €	37.952,72€	+ 17,79 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2020
Fabio Buttignon	Consigliere	31.200,00 €	31.200,00 €	40.873,42 €	+ 23,67 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2020
Chiara de Stefani	Consigliere	133.802,09 €	133.297,32 €	82.361,78 €	- 62,46 %	Rinnovo carica di consigliere nel corso dell'esercizio 2020 – non percepisce RAL come dipendente dal 31/05/2020 – non si è tenuto conto del TFR
Bettina Campedelli	Consigliere	8.744,91 €	45.000,00 €	51.531,15 €	+ 83,02 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2020 – nominata amministratore e da consiglio di amministrazione

						ne del 17 ottobre 2018
Carlo Malacarne	Consigliere	-	-	37.716,29 €	N.A.	
Lorenza Morandini	Consigliere	-	-	32.824,10 €	N.A.	
Matteo Tiezzi	Presidente del Collegio Sindacale	-	-	30.515,68 €	N.A.	
Saverio Bozzolan	Sindaco	55.420,00 €	65.550,13 €	60.612,30 €	+ 8,56 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2020.
Loredana Anna Conidi	Sindaco	15.452,21 €	29.454,00 €	31.209,84 €	+ 50,49 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2020 – nominata con Assemblea del 26 aprile 2018

b) dei risultati consolidati di Gruppo (espressi in termini di Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto *Reported* e Utile Netto *Adjusted*, per gli anni 2018, 2019 e 2020):

Indicatore (mln Euro)	Dato consuntivo			Variazione 2018-2020
	2018	2019	2020	
Ricavi	359.688	352.207	320.731	-12,15%
EBITDA	43.821	48.739	43.621	- 0,46 %
Utile Netto	24.265	19.928	13.225	- 83,48 %

<i>Reported</i>				
Utile Netto <i>Adjusted</i>	19.582	14.900	13.409	- 46,04 %

c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (inclusi i c.d. *full time equivalent*), ad esclusione dei dipendenti di cui alla precedente lett. a).

Perimetro	Numero dipendenti ⁽¹⁾			Remunerazione Annua Lorda migliaia Euro ⁽²⁾			Remunerazione Annua Lorda Media migliaia Euro ⁽³⁾			Variazione 2018-2020 ⁽⁴⁾
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Gruppo SIT	2.094	1.978	2.032	48.748	47.166	45.976	23,234	23,799	22,512	- 6,35 %

(1) dato del numero medio di dipendenti del Gruppo SIT nell'anno di riferimento;

(2) per un corretto confronto non si tiene conto delle nuove acquisizioni o delle società di nuova costituzione nel corso dell'esercizio 2020;

(3) Remunerazione Annua Lorda Media ottenuta dividendo la Remunerazione Annua Lorda per il numero medio di dipendenti dell'anno di riferimento;

(4) basata sulla remunerazione annua lorda 2018 - 2020

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti Tabelle sono indicati: (i) nella Tabella 1, analiticamente, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale corrisposti dalla Società e da società da essa controllate e ad essa collegate con riferimento all'esercizio 2020; (ii) nella Tabella 2, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nella Società e nelle società da questa controllate. I compensi dei direttori generali non sono indicati in quanto la Società non ha individuato alcun direttore generale.

Alla data della presente Relazione, per i componenti dell'organo di amministrazione e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti piani di *stock-option*, né altri piani di incentivazione.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella Tabella di seguito riportata è fornita l'informativa su compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A) ORGANI IN CARICA

<u>Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche</u>												
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOT	Fair Value componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Federico de Stefani (¹)	Presidente CdA e AD	01.01.2020 31.12.2020	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2022									

(i) compensi nella società che redige il bilancio				656.531,15 €	- €	156.662,00 €	- €	6.312,13 €	- €	819.505,28 €		
(ii) Compensi da controllat e e collegate				3360,87 €	- €	- €	- €	- €	- €	3360,87 €		
(iii) Totale				659.892,02 €	- €	156.662,00 €	- €	6.312,137€	- €	822.866,15 €		
Chiara de Stefani (²)	Consiglie re	01.01.2 020 31.12.2 020	Fino alla data dell' assembl ea approv azione del bilancio al 31.12.20 22									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				71.558,29€	4.769,23 €	- €	- €	2.673,39 €	- €	79.000,91€		194.778,03 €
(ii) Compensi da				3.360,87 €	- €	- €	- €	- €	- €	3.360,87 €		

controllat e e collegate												
(iii) Totale				74.919,16 €	4.769,23 €	- €	- €	2.673,39 €	- €	82.361,78€		194.778,03 €
Fabio Buttignon (3)	Consiglie re	01.01.2 020 31.12.2 020	Fino alla data dell' assembl ea approv azione del bilancio al 31.12.20 22									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				37.753,42€	3.120,00 €	- €	- €	- €	- €	40.873,42€		
(ii) Compensi da controllat e e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				37.753,42 €	3.120,00 €	- €	- €	- €	- €	40.873,42€		
Bettina Camped elli (4)	Consiglie re	01.01.2 020 31.12.2 020	Fino alla data dell' assembl									

			ea approv azione del bilancio al 31.12.20 22									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				36.531,15€	15.000,00€	- €	- €	- €	- €	51.531,15€		
(ii) Compensi da controllat e e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				36.531,15€	15.000,00€	- €	- €	- €	- €	51.531,15€		
Carlo Malacarn e (*)	Consiglie re	06.05.2 020 31.12.2 020	Fino alla data dell' assembl ea approv azione del bilancio al 31.12.20 22									
(i) compensi nella				26.124,65€	8.230,77 €	- €	- €	- €	- €	34.355,42€		

società che redige il bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate				3.360,87 €	- €	- €	- €	- €	- €	3.360,87 €		
(iii) Totale				29.485,52€	8.230,77 €	- €	- €	- €	- €	37.716,29€		
Lorenza Morandini (6)	Consigliere	06.05.2020 31.12.2020	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2022									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				27.353,42€	5.470,68 €	- €	- €	- €	- €	32.824,10€		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		

(iii) Totale				27.353,42€	5.470,68 €	- €	- €	- €	- €	32.824,10€		
Atilio Arietti (7)	Consigliere	01.01.2020 31.12.2020	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2022									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				37.952,72€	- €	- €	- €	- €	- €	37.952,72€		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				37.952,72€	- €	- €	- €	- €	- €	37.952,72€		
Matteo Tiezzi (8)	Presidente e Collegio Sindacale	06.05.2020 31.12.2020	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio									

			al 31.12.20 22									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				30.515,68 €	- €	- €	- €	- €	- €	30.515,68 €		
(ii) Compensi da controllat e e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				30.515,68 €	- €	- €	- €	- €	- €	30.515,68 €		
Saverio Bozzolan (?)	Sindaco Effettivo	01.01.2 020 31.12.2 020	Fino alla data dell' assembl ea approv azione del bilancio al 31.12.20 22									
(i) compensi nella società che				35.192,30 €	8.320,00 €	- €	- €	- €	- €	43.512,30€		

redige il bilancio												
(ii) Compensi da controllat e e collegate				17.100,00€	- €	- €	- €	- €	- €	17.100,00€		
(iii) Totale				52.292,30€	8.320,00 €	- €	- €	- €	- €	60.612,30€		
Loredana Anna Conidi (10)	Sindaco Effettivo	01.01.2020 31.12.2020	Fino alla data dell' assemblea approv azione del bilancio al 31.12.2022									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				31.209,84€	- €	- €	- €	- €	- €	31.209,84€		
(ii) Compensi da controllat e e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				31.209,84€	- €	- €	- €	- €	- €	31.209,84€		

(1) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore (pari ad Euro 30.000,00 fino all'Assemblea del 6 maggio 2020 e poi pari ad Euro 40.000,00), (ii) emolumento pari ad Euro 620.000,00 in quanto amministratore dotato di particolari cariche; (iii) emolumento pari ad Euro 3.360,87 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione di Metersit S.r.l.

(2) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore (pari ad Euro 30.000,00 fino all'assemblea del 6 maggio 2020 e poi pari ad Euro 40.000,00) e (ii) RAL come dipendente della società. Si segnala che il Consigliere, a decorrere dal settembre del 1993 fino al 31 maggio 2020, ha ininterrottamente avuto in essere contratti di lavoro con il Gruppo SIT. Ha percepito un importo pari ad Euro 194.778,03 a titolo di TFR e rivalutazione. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad Euro 2.761,64 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e pari ad Euro 2.000 per la partecipazione al Comitato Remunerazione fino all'assemblea del 6 maggio 2020. Emolumento pari ad Euro 3.360,87 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione di Metersit S.r.l.

(3) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore (pari ad Euro 30.000,00 fino all'assemblea del 6 maggio 2020 e poi pari ad Euro 40.000,00) e (ii) del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari a Euro 3.120,00 per la partecipazione al Comitato Remunerazione (comprensivo del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti).

(4) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore (pari ad Euro 30.000,00 fino all'assemblea del 6 maggio 2020 e poi pari ad Euro 40.000,00). Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari a Euro 3.000,00 per la partecipazione al Comitato Remunerazione ed emolumento pari ad Euro 12.000,00 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

(5) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore di SIT S.p.A. (pari ad Euro 40.000,00 dall'assemblea del 6 maggio 2020); (ii) emolumento per la carica di Amministratore di Metersit S.r.l. pari ad Euro 3.360,87. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad Euro 5.230,77 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed emolumento pari a Euro 3.000,00 per la partecipazione al Comitato Remunerazione.

(6) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore (pari ad Euro 40.000,00 dall'assemblea del 6 maggio 2020) e (ii) del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad Euro 5.470,68 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (comprensivo del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti).

(7) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore (pari ad Euro 30.000,00 fino all'assemblea del 6 maggio 2020 e poi pari ad Euro 40.000,00) e (ii) del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

(8) Compensi fissi: emolumento pari ad Euro 45.000 (a far data dal 6 maggio 2020) per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale e del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

(9) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la partecipazione al Collegio Sindacale, in qualità di Presidente prima ed in qualità di sindaco effettivo successivamente (pari ad Euro 45.000 fino al 6 maggio 2020, come dettagliato al Capitolo 1.2 della presente relazione e ad Euro 30.000 a far data dal 6 maggio 2020); emolumento pari ad Euro 8.320,00 per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza comprensivo del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti; emolumento pari a 3.400,00 per la partecipazione al Collegio Sindacale della Società collegata SIT Immobiliare S.p.A.; emolumento pari ad Euro 13.700,00 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale della Società Collegata SIT Technologies S.p.A.

(10) Compensi fissi: somma di (i) emolumento pari ad Euro 30.000 per la partecipazione al Collegio Sindacale e (ii) del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

B) AMMINISTRATORI E SINDACI CHE HANNO CESSATO LA CARICA NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Nella Tabella di seguito riportata è fornita l'informativa su compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo dell'Emittente che hanno cessato la propria carica.

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche												
Nome e Cognome	Carica	Periodo coperto da carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOT	Fair Value componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bruno Pavesi (1)												
(i) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01.01.2020 06.05.2020	Fino alla data dell'assemblea approvazione e del bilancio o al 31.12.2019	10.000,00€	- €	- €	- €	- €	- €	10.00,00 €		
(ii) Compensi da controllat	Presidente e CDA	29.04.2020 31.12.2020	Fino alla data dell'	6.666,67 €	- €	- €	- €	- €	- €	6.666,67 €		

e e collegate			assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2020									
(iii) Totale				16.666,67 €	- €	- €	- €	- €	- €	16.666,67 €		
Giovanni Cavallini (2)	Consigliere	01.01.2020 06.05.2020										
(i) compensi nella società che redige il bilancio			Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019	10.406,50€	- €	- €	- €	- €	- €	10.406,50 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				10.406,50 €	- €	- €	- €	- €	- €	10.406,50 €		

Franco Stevanato (3)	Consigliere	01.01.2020 06.05.2020										
(i) compensi nella società che redige il bilancio			Fino alla data dell'assemblea approvazione e del bilancio o al 31.12.2019	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(iii) Totale				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
Antonio Campo Dall'Orto (4)	Consigliere	01.01.2020 06.05.2020										
(i) compensi nella società che redige il bilancio			Fino alla data dell'assemblea di approvazione e del	10.459,00 €	9.000,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	19.459,00 €	

			bilanci o al 31.12.2 019									
(ii) Compensi da controllat e e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				10.459,00 €	9.000,00 €	- €	- €	- €	- €	19.459,00 €		
Ivano Pelassa (*)	Sindaco Effettivo	01.01.2 020 06.05.2 020										
(i) compensi nella società che redige il bilancio			Fino alla data dell' assem blea appro vazion e del bilanci o al 31.12.2 019	10.400,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	10.400,00 €		
(ii) Compensi da controllat e e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		

(iii) Totale				10.400,00€	- €	- €	- €	- €	- €	10.400,00 €		
--------------	--	--	--	------------	-----	-----	-----	-----	-----	----------------	--	--

(1) Compensi fissi: somma di (i) emolumento per la carica di Amministratore di SIT S.p.A (pari ad Euro 30.000,00 fino all'assemblea del 6 maggio 2020) e (ii) emolumento pari ad Euro 6.666,67 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Consiglio di Amministrazione della controllata MeterSIT S.r.l..

(2) Compensi fissi: emolumento per la carica di Amministratore pari ad Euro 30.000,00 (fino all'assemblea del 6 maggio 2020).

(3) Il Consigliere ha rinunciato al compenso, anche per quanto riguarda i compensi quale membro dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

(4) Compensi fissi: emolumento per la carica di Amministratore pari ad Euro 30.000,00 fino all'assemblea del 6 maggio 2020. Compensi per la partecipazione a comitati: emolumento pari a Euro 1.000,00 per la partecipazione al Comitato Remunerazione ed € 8.000 per la partecipazione all'*Advisory Board* della Società.

(5) Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad Euro 30.000 (fino all'assemblea del 6 maggio 2020) per la partecipazione al Collegio Sindacale, del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

C) DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (dato aggregato)

<u>Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche</u>												
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura a carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOT	Fair Value componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
n. 4 soggetti (13)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
(i) compensi nella società che redige il bilancio				904.062,08 €	- €	229.525,00 €	- €	34.111,08 €	(*) 458.943,48 €	1.626.641,64 €	- €	
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		

(iii)				904.062,08	- €	229.525,00 €	- €	34.111,08 €	458.943,48 €	1.626.641,64	- €	
Totale				€						€		

(13) Compensi fissi: RAL come Dirigente della Società. Bonus e altri incentivi: MBO maturata per gli obiettivi 2020, Retention maturata in anni precedenti al 2020 e corrisposta nell'esercizio 2020, bonus una tantum.

* bonus una tantum corrisposto a n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

TABELLA 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock-option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito sono riportati i componenti equity erogati ai componenti dell'organo amministrativo della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

<u>Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i>, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</u>													
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia a strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia a di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia a di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
n. 4 soggetti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(i) compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2018-2020	-	2018/2020									- €
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale			-	2018/2020									- €

TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito sono illustrati i piani di incentivazione monetari erogati a favore dei componenti dell'organo amministrativo della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche									
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
Federico de Stefani	President e CdA e Amministratore Delegato								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020 (CdA 13 maggio 2020)	156.662 €	- €	-	- €	- €	- €	-
(ii) Compensi da controllate e collegate			- €	- €	-	- €	- €	- €	-
(iii) Totale			156.662 €	- €	-	- €	- €	- €	-
n. 4 soggetti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
		MBO 2020	270.250 €	- €		-	229.525,00 €	- €	- €

(i) compensi nella società che redige il bilancio	(CdA 6 maggio 2020)							
	RETENTIO N	- €	- €		- €	- €	- €	- €
(ii) Compensi da controllate e collegate		- €	- €		- €	- €	- €	- €
(iii) Totale		270.250 €	- €		- €	229.525,00 €	- €	- €

Schema 7-ter, Tab. 1 - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Nella Tabella di seguito riportata è contenuta l'informativa sulle partecipazioni in SIT S.p.A. detenute, nel periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2019)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'Esercizio (2020)
Federico de Stefani ⁽¹⁾	Presidente CdA e Amministratore Delegato	SIT S.p.A.	18.350.779	275.000	-	18.625.779
Giovanni Cavallini ⁽²⁾	Amministratore ⁽³⁾	SIT S.p.A.	817.799	-	10.000	807.799
Attilio Arietti ⁽⁴⁾	Amministratore	SIT S.p.A.	817.806	-	77.981	739.825
Chiara de Stefani ⁽⁵⁾	Amministratore	SIT S.p.A.	28.200	-	-	28.200

⁽¹⁾ Per mezzo della Società controllata SIT Technologies S.p.A.

⁽²⁾ Per mezzo della Società controllata Giober S.r.l.

⁽³⁾ In carica fino alla data dell'Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019, vale a dire il 6 maggio 2020

⁽⁴⁾ Per mezzo delle Società controllate Spaclab S.r.l., Spaclab2 S.r.l. e Imsen S.r.l.

⁽⁵⁾ Per mezzo delle Società contrarollata Destiny S.r.l.