

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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



SIT S.p.A.

www.sitgroup.it

Sezione Corporate Governance > Relazioni sulla Remunerazione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.a. il 22 marzo 2019.

[Pagina lasciata intenzionalmente in bianco]

INDICE

GLOSSARIO	4
PREMESSA	6
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019	7
1. INFORMAZIONI SULLA POLITICA E SULLE PROCEDURE ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	7
1.1 Finalità perseguite.....	7
1.2 Principi generali.....	7
1.3 Ambito di applicazione.....	9
1.4 Mutamenti rispetto al precedente esercizio finanziario.....	9
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	10
2.1 Comitato Remunerazione	10
2.2 Consiglio di Amministrazione	10
2.3 Assemblea	11
2.4 Collegio Sindacale	11
2.5 Esperti Indipendenti	12
2.6 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica.....	12
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA	13
3.1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	13
3.1.1 Remunerazione degli amministratori dotati di particolari cariche.....	13
3.1.2 Remunerazione dei membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	14
3.2 Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	14
3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	14
3.3.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	15
3.4 Retribuzione variabile a breve termine: MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche	15
3.5 Retribuzione variabile a medio-lungo termine: LTI.....	16
3.6 Benefit non monetari.....	17
3.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	17
3.8 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit	17
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2018 ED ALTRE INFORMAZIONI	18
Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
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	25
Tabella 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	26
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	27

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	Soggetti, 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 dall'art. 3 del Codice di Autodisciplina.
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 Politica di Remunerazione quest'organo si esprime con una deliberazione non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.
Codice di Autodisciplina	Il documento, approvato dal Comitato per la Corporate Governance nella sua attuale versione nel luglio 2018, racchiude in sé una serie di indicazioni 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.
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 e dal Codice di Autodisciplina.
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.sitgroup.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.sitgroup.it .
Comitato 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 Remunerazione", consultabile all'indirizzo www.sitgroup.it .
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Organo di gestione della Società, composto da n. 9 (nove) 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. Ai fini della presente Relazione, sono considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Chief Customer Officer, il Chief Operating Officer e il Chief Product Officer quali diretti riporti "in linea" dell'Amministratore Delegato, e il Chief Financial Officer, quale responsabile della funzione "di staff" numericamente più rilevante.
Dirigente Preposto	È il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, nominato
EBITDA	E' il risultato operativo incrementato di ammortamenti e svalutazioni di attività al netto degli accantonamenti per svalutazione crediti.
Gruppo	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di SIT S.p.A.
LTI	Long term incentive. Componente della remunerazione a medio/lungo termine, riconosciuta a determinati soggetti al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali predefiniti.
MBO	Componente della retribuzione, corrisposta annualmente a determinati soggetti in caso di raggiungimento di obiettivi definiti a livello aziendale.
Politica di Remunerazione o Politica	La politica, adottata da SIT, per la remunerazione di Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, membri del Collegio Sindacale e Responsabile della funzione di Internal Audit per l'esercizio 2019.
RAL	Retribuzione annua lorda.
Regolamento Emittenti	Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.
Relazione sulla Remunerazione o Relazione	La presente "Relazione annuale sulla Remunerazione" 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 28 novembre 2018, consultabile all'indirizzo www.sitgroup.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 articoli 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 alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, in data 22 marzo 2019.

La Relazione sulla Remunerazione si articola in due sezioni:

- La Prima Sezione illustra la politica generale relativa alle remunerazioni degli Amministratori e i dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2019 e le 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 2018 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.sitgroup.it nella sezione *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 dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 24 aprile 2019.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

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 Autodisciplina, risulta essere uno strumento di primaria importanza al fine di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle competenze professionali e delle qualità personali necessarie a gestire ed operare proficuamente all'interno della Società.

Con la Politica di Remunerazione, la Società, in un'ottica di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, persegue due fondamentali obiettivi:

- allineare gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con le aspettative degli stakeholders, accrescendo la consapevolezza di questi ultimi relativamente alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti;
- 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 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 Autodisciplina.

Tale politica retributiva 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.
- 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 ovvero di gettoni presenza;

- 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 deve essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse corrisposta a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
 - la componente variabile è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati. La componente variabile, la quale deve essere definita entro dei limiti massimi, ha base annuale. Gli obiettivi alla base della retribuzione variabile sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte breve e di medio-lungo periodo;
 - la remunerazione complessiva spettante a tali soggetti è modulata in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto nella Società e alle responsabilità attribuite;
 - 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 Autodisciplina relativa al c.d. "claw-back" solamente per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo termine (LTI). Invece, la componente variabile di breve termine (MBO) non è soggetta all'applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. "claw-back". 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. 25, co. 29, dello Statuto di SIT.

1.3. AMBITO DI APPLICAZIONE

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

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 febbraio 2019 ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche: il *Chief Financial Officer*, il *Chief Customer Officer*, il *Chief Operating Officer* e il *Chief Product Officer*.

1.4. MUTAMENTI RISPETTO AL PRECEDENTE ESERCIZIO FINANZIARIO

La presente Politica è la prima adottata dall'Emittente a seguito dell'ammissione alle negoziazioni sul MTA, avvenuta in data 28 novembre 2018.

2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE 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 Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea e il Collegio Sindacale.

2.1. COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato Remunerazione, composto da n. 3 (tre) di Amministratori non esecutivi, a maggioranza 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 per la 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.

2.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 10 luglio 2017 e successivamente integrato in virtù delle delibere consiliari del 6 luglio 2018 e del 17 ottobre 2018, 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 in Italia;
- in conformità a quanto stabilito dall'art. 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 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 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 Remunerazione, i piani di incentivazione a medio/lungo termine e ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, predisposta dal Comitato 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 consultiva sulla 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 e dal Codice di Autodisciplina in tema di: (i) proposte di

remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche; (ii) remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit.

2.5. ESPERTI INDIPENDENTI

Nella predisposizione della presente Politica non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

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

La Politica di Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Remunerazione. Nella redazione della presente Politica, il Comitato 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 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 consultivo 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.

Il testo integrale della presente Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e sottoposto quindi all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2019.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA

3.1. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli Azionisti di SIT, in data 10 luglio 2017, ha deliberato un compenso annuo lordo per ciascun Amministratore di importo pari a EUR 30.000 oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, come espressamente previsto all'art. 23 dello Statuto di SIT.

3.1.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DOTATI DI PARTICOLARI CARICHE

Il Consiglio di Amministrazione di SIT, in data 10 luglio 2017, ha attribuito, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, al Presidente e Amministratore Delegato, quale Amministratore dotato di particolari cariche, la remunerazione lorda annua pari a EUR 620.000 (oltre alla remunerazione già attribuita a ciascun amministratore dall'Assemblea e pari a EUR 30.000).

In conformità a quanto previsto dalle pattuizioni parasociali stipulate in occasione della fusione per incorporazione con la *special purpose acquisition company* Industrial Stars of Italy 2 S.p.A. (per la quale si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, disponibile sul sito www.sitgroup.it alla sezione *Corporate Governance > Relazioni di Governance*), in data 15 gennaio 2018, il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente al positivo espletamento delle procedure del Comitato Parti Correlate, ha approvato l'attribuzione al Presidente del Consiglio di Amministrazione di un emolumento variabile lordo straordinario, quantificabile in un range compreso tra EUR 1,3 milioni ed EUR 2,6 milioni, la cui maturazione è parametrata al raggiungimento di obiettivi da calcolarsi in funzione della performance di SIT negli esercizi 2018 e/o 2019, misurata sulla base dell'andamento del titolo SIT e dell'*equity value*, secondo una definizione di quest'ultimo in linea con le previsioni statutarie, di cui all'art. 5 dello Statuto di SIT, sulle Performance Shares emesse dalla Società.

L'emolumento eventualmente maturato dal Presidente e Amministratore Delegato dovrà essere calcolato in funzione di due componenti:

- (X) Emolumento teorico legato al prezzo medio massimo ufficiale mensile (solare) dell'azione di SIT durante il periodo tra il 1 maggio 2019 ed il 30 aprile 2020, secondo una progressione sostanzialmente lineare di valori, entro un minimo di 10 Euro (pari al prezzo di ammissione alla negoziazione delle Azioni Ordinarie di SIT sull'AIM Italia) e un massimo di 20 Euro, che danno rispettivamente titolo, al minimo di Euro 1,3 milioni e al massimo di Euro 2,6 milioni; se tale prezzo sarà inferiore a 10 Euro, nessun bonus sarà dovuto;
- (Y) Correttivo legato alle performance aziendali (sintetizzate dall'*equity value*); al riguardo si utilizza il meccanismo di conversione delle Performance Shares fissato dallo Statuto e l'emolumento effettivo spettante sarà fissato applicando all'ammontare dell'emolumento

teorico, determinato in base alla progressione di valori indicata nella componente (X), la percentuale di conversione delle Performance Shares, che è legata al livello di raggiungimento di un determinato *equity value* negli anni 2018 e 2019 (espresso come multiplo fisso dell'EBITDA a cui sottrarre la posizione finanziaria netta, PFN) rispetto ad un valore target.

L'emolumento maturato equivale al risultato di $(X) * (Y)$.

L'emolumento sarà eventualmente erogato nel mese di maggio 2020 ad esito della procedura di verifica prevista dall'articolo 5.3 dello Statuto in seguito all'approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018 e, se del caso, al 31 dicembre 2019.

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 Autodisciplina e allineandosi alle *best practice* in materia di Corporate Governance, ha istituito al suo interno un Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un Comitato Remunerazione e un Comitato Parti Correlate.

Il Consiglio di Amministrazione del 17 ottobre 2018 ha riconosciuto un gettone di presenza di importo lordo pari a EUR 1.000,00 da erogarsi per ciascuna riunione ad ogni membro del Comitato Remunerazione e del Comitato Parti Correlate.

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

3.2. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

In data 10 luglio 2017 l'Assemblea ordinaria dell'Emittente ha stabilito un compenso annuo lordo pari a EUR 30.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale e pari a EUR 20.000,00 per ciascun sindaco effettivo.

3.3. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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 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 annua lorda di breve periodo ("MBO") che 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.

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 quanto riguarda le componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società ha ritenuto di non aderire alla raccomandazione del Codice di Autodisciplina relativa al c.d. "claw-back"; pertanto, le componenti di di MBO non sono soggette all'applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. "claw-back".

3.3.1. 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.

3.4. RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE: MBO PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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 intorno al 25% del *salary package* del beneficiario.

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

Si segnala che, in ottemperanza alle raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, la Società ha ricompreso negli obiettivi MBO del corrente Esercizio anche il perseguimento dell'obiettivo della sostenibilità delle attività dell'impresa nel medio-lungo termine per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i *manager* maggiormente coinvolti nel relativo processo.

Si segnala inoltre che a partire dall'Esercizio 2019 vengono introdotti e sono in fase di implementazione i seguenti elementi:

- una soglia minima di raggiungimento degli obiettivi target necessaria per accedere al bonus MBO;
- un meccanismo di proporzionalità del MBO in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi target.

3.5. RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE: LTI

La Società ha, inoltre, implementato un Sistema di Long Term Incentive (LTI) per il top management del Gruppo in coerenza con le linee guida del Codice di Autodisciplina. Tale piano coinvolge anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ha come obiettivo l'allineamento degli obiettivi di Performance del Management con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

Il piano, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione il 26 aprile 2018 ha un orizzonte temporale di 3 anni (2018-2020) e utilizza come veicolo le "performance share" ossia ai destinatari sono state assegnate un certo numero di azioni (gratuite) variabile in funzione della performance di EBITDA cumulato 2018-2020 e in funzione della *market condition* di fine periodo. Il sistema LTI è stato pensato in modo tale che la dimensione economica sia simile a quella dell'MBO attualmente in vigore.

Il numero di azioni a servizio del piano è stato fissato in n. 312.000. In data 8 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto ad individuare i soggetti destinatari di tale piano. Alla Data della presente Relazione Prospetto Informativo, risultano destinatari del piano di Long Term Incentive, tra gli altri, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre ad ulteriori 34 soggetti, tra dirigenti e quadri del Gruppo.

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 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.

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.

Si segnala inoltre che non figurano negli obiettivi MBO del Responsabile della Funzione di Internal Audit componenti legate a risultati finanziari dell'Emittente.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2018 ED ALTRE INFORMAZIONI

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 2018 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	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				650.000,00 €	- €	- €	- €	14795,59 €	- €	664.795,59 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				650.000,00 €	- €	- €	- €	14795,59 €	- €	664.795,59 €		
Chiara de Stefani (2)	Consigliere	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									

(i) compensi nella società che redige il bilancio				120.331,38 €	8.000,00 €	- €	- €	5.470,71 €	- €	133.802,09 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				120.331,38 €	8.000,00 €	- €	- €	5.470,71 €	- €	133.802,09 €		
Bruno Pavesi (3)	Consigliere	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00 €	5.000,00 €	- €	- €	- €	- €	35.000,00 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				30.000,00 €	5.000,00 €	- €	- €	- €	- €	35.000,00 €		
Fabio Buttignon (4)	Consigliere	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				31.200,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	31.200,00 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				31.200,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	31.200,00 €		
Affilio Arietti (5)	Consigliere	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				31.200,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	31.200,00 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				31.200,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	31.200,00 €		

Giovanni Cavallini (*)	Consigliere	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00 €	3.000,00 €	- €	- €	- €	- €	33.000,00 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				30.000,00 €	3.000,00 €	- €	- €	- €	- €	33.000,00 €		
Bettina Campedelli (*)	Consigliere	17.10.2018 31.12.2018	Fino alla successiva assemblea (24.04.2019)									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				6.246,58 €	2.498,33 €	- €	- €	- €	- €	8.744,91 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				6.246,58 €	2.498,33 €	- €	- €	- €	- €	8.744,91 €		
Franco Stevanato (*)	Consigliere	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
Antonio Campo Dall'Orto (*)	Consigliere	17.10.2018 31.12.2018	Fino alla successiva assemblea (24.04.2019)									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				6.246,58 €	- €	- €	- €	- €	- €	6.246,58 €		

(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				6.246,58 €	- €	- €	- €	- €	- €	6.246,58 €		
Saverio Bozzolan (10)	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				38.320,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	38.320,00 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				17.100,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	17.100,00 €		
(iii) Totale				55.420,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	55.420,00 €		
Ivano Pelassa (11)	Sindaco Effettivo	01.01.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				24.345,78 €	- €	- €	- €	- €	- €	24.345,78 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				24.345,78 €	- €	- €	- €	- €	- €	24.345,78 €		
Loredana Anna Conidi (12)	Sindaco Effettivo	26.04.2018 31.12.2018	Fino alla data dell'assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2019									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				15.452,21 €	- €	- €	- €	- €	- €	15.452,21 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				15.452,21 €	- €	- €	- €	- €	- €	15.452,21 €		

(1) Compensi fissi: emolumento pari ad euro 30.000,00 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, emolumento pari ad euro 620.000,00 in quanto amministratore dotato di particolari cariche.

(2) Compensi fissi: emolumento pari ad euro 30.000,00 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, RAL come dipendente della società. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad euro 8.000,00 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

(3) Compensi fissi: emolumento pari ad euro 30.000,00 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad euro 4.000,00 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore calcolato pro rata *temporis* del compenso previsto per la partecipazione al Comitato); emolumento pari ad euro 1.000,00 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.

(4) Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad euro 30.000,00 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

(5) Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad euro 30.000,00 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

(4) Compensi fissi: emolumento pari ad euro 30.000,00 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad euro 3.000,00 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.

(7) Compensi fissi: emolumento pari ad euro 6.246,58 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione (valore calcolato pro rata *temporis* del compenso previsto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione). Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad euro 2.498,33 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore calcolato pro rata *temporis* del compenso previsto per la partecipazione al Comitato).

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

(9) Compensi fissi: emolumento pari ad euro 6.246,58 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione (valore calcolato pro rata *temporis* del compenso previsto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione).

(10) Compensi fissi: emolumento pari ad euro 30.000,00 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale, emolumento pari ad euro 8.320,00 per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza, emolumento pari a 3.400,00 per la partecipazione al Collegio Sindacale di SIT Immobiliare S.p.A., emolumento pari ad euro 13.700,00 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale di SIT Technologies S.p.A.

(11) Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad euro 20.000,00 per la partecipazione al Collegio Sindacale, del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti e del rimborso spese.

(12) Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad euro 13.643,84 per la partecipazione al Collegio Sindacale (valore calcolato pro rata *temporis* del compenso previsto per la partecipazione al Collegio Sindacale), del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti e del rimborso spese.

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

<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					
Marzio Saà (13)	Consigliere	01.01.2018 15.06.2018										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				15.059,87 €	6.715,83 €	- €	- €	- €	- €	21.775,70 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				15.059,87 €	6.715,83 €	- €	- €	- €	- €	21.775,70 €		
Fulvio Camilli (14)	Amministratore e delegato e DG	01.01.2018 07.08.2018										

(i) compensi nella società che redige il bilancio				352.238,44 €	- €	- €	- €	7.592,78 €	- €	359.831,22 €		2.550.000,00 €
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				352.238,44 €	- €	- €	- €	7.592,78 €	- €	359.831,22 €		
Stefania Bariatti ⁽¹⁵⁾	Consigliere	06.07.2018 17.10.2018										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				9.501,39 €	5.635,95 €	- €	- €	- €	- €	15.137,34 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				9.501,39 €	5.635,95 €	- €	- €	- €	- €	15.137,34 €		
Alberto Bisello ⁽¹⁶⁾	Sindaco Effettivo	01.01.2018 26.04.2018										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				6.610,24 €	- €	- €	- €	- €	- €	6.610,24 €		
(ii) Compensi da controllate e collegate				33.955,24 €	- €	- €	- €	- €	- €	33.955,24 €		
(iii) Totale				40.565,48 €	- €	- €	- €	- €	- €	40.565,48 €		

⁽¹³⁾ Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad euro 13.643,84 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione (valore calcolato pro rata temporis del compenso previsto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione), del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti e del rimborso spese. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad euro 5.457,53 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore calcolato pro rata temporis del compenso previsto per la partecipazione al Comitato), emolumento pari ad euro 1.000,00 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Parti Correlate, oltre al contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

⁽¹⁴⁾ Compensi fissi: emolumento pari ad euro 18.048,78 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione (valore calcolato pro rata temporis del compenso previsto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione), RAL pari ad euro 329.043,40.

⁽¹⁵⁾ Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad euro 8.547,95 per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione (valore calcolato pro rata temporis del compenso previsto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione), del contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti e del rimborso spese. Compensi per la partecipazione ai comitati: emolumento pari ad euro 3.419,18 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore calcolato pro rata temporis del compenso previsto per la partecipazione al Comitato), emolumento pari ad euro 2.000,00 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Parti Correlate, oltre al contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti.

⁽¹⁶⁾ Compensi fissi: compenso comprensivo dell'emolumento pari ad euro 6356,00 per la partecipazione al Collegio Sindacale (valore calcolato pro rata temporis del compenso previsto per la partecipazione al Collegio Sindacale), dell'emolumento pari ad euro 14.262,84 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale di MeterSIT S.r.l., dell'emolumento pari ad euro 2.600,00 per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza di MeterSIT S.r.l., dell'emolumento pari a 11.736,40 per la partecipazione al Collegio Sindacale di SIT Technologies S.p.A., dell'emolumento pari ad euro 5.356,00 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale di SIT Immobiliare S.p.A.

C) DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (dato aggregato)

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche												
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					
n. 4 soggetti (17)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
(i) compensi nella società che redige il bilancio				573.931,61 €	- €	319.250,00 €	- €	21.593,18 €	- €	980.524,79 €	50.972,82 €	
(ii) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
(iii) Totale				573.931,61 €	- €	319.250,00 €	- €	21.593,18 €	- €	980.524,79 €	50.972,82 €	

(17) Compensi fissi: RAL come Dirigente della Società. Bonus e altri incentivi: MBO maturata per gli obiettivi 2018, Retention maturata nel 2018 e in anni precedenti e corrisposta nell'esercizio 2018.

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 2018.

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													
Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione*	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia 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			n. 66.000 azioni	15,00 €	2018-2020	08/10/2018	9,16 €				50.972,82 €
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					n. 66.000 azioni	15,00 €	2018-2020	08/10/2018	9,16 €				50.972,82 €

* corrispondente all'incentivo massimo attribuibile in caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance.

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 2018.

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	Presidente CdA e Amministratore Delegato								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Variabile Straordinario	- €	754.000,00 €	2018-2019	- €	- €	- €	- €
(ii) Compensi da controllate e collegate			- €	- €	-	- €	- €	- €	- €
(iii) Totale			- €	754.000,00 €	-	- €	- €	- €	- €
n. 4 soggetti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2018	104.250,00 €	- €		- €	- €	- €	- €
		RETENTION	50.000,00 €	- €		- €	165.000,00 €	- €	- €
(ii) Compensi da controllate e collegate			- €	- €		- €	- €	- €	- €
(iii) Totale			154.250,00 €	- €		- €	165.000,00 €	- €	- €

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 2018 al 31 dicembre 2018, 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 (2017)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'Esercizio (2018)
Federico de Stefani ⁽¹⁾	Presidente CdA e Amministratore Delegato	SIT S.p.a.	17.350.779	-	-	17.350.779
Giovanni Cavallini ⁽²⁾	Amministratore	SIT S.p.a.	757.779	-	-	757.779
Atilio Arietti ⁽³⁾	Amministratore	SIT S.p.a.	757.806	-	-	757.806
Chiara de Stefani ⁽⁴⁾	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⁾ Per mezzo delle Società controllate Spaclab S.r.l. e Spaclab2 S.r.l.

⁽⁴⁾ Per mezzo della Società controllata Destiny S.r.

