



SIT S.p.A.

**Piano di compenso in azioni per l'Advisory Board 2021-2024**

---

**DOCUMENTO INFORMATIVO**

*redatto ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni ("Regolamento Emittenti")*

---

Padova, 29 marzo 2021

## PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è redatto ai sensi dell’articolo 114-*bis* del D. Lgs 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ed integrato (il “**TUF**”) e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti stesso.

Il Documento Informativo ha per oggetto l’informativa agli azionisti e al mercato sugli elementi essenziali del piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di SIT S.p.A. (“**SIT**” o la “**Società**”) denominato “*Piano di compenso in azioni per l’Advisory Board 2021-2024*” (il “**Piano**”) riservato ai Beneficiari (come di seguito definiti).

Il Piano è stato predisposto in vista dell’Assemblea degli azionisti di SIT convocata in sede ordinaria per il giorno 29 aprile 2021, per deliberare in unica convocazione, *inter alia*, in merito al Piano.

In data 29 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, all’unanimità, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la proposta di sottoporre all’Assemblea degli azionisti della Società l’adozione, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, del Piano ai termini e alle condizioni descritti nel presente Documento Informativo e nel relativo Regolamento.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall’Assemblea degli azionisti di SIT. Si segnala pertanto che:

- i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 marzo 2021;
- ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite, quando disponibili in sede di attuazione del Piano, secondo le modalità di cui all’art. 84-*bis*, quinto comma, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società, in Padova, Viale dell’Industria n. 31-33, nonché sul sito internet [www.sitcorporate.it](http://www.sitcorporate.it) - **Sezione Home** > Corporate Governance > Assemblee degli azionisti > Assemblea ordinaria del 29 aprile 2021.

Il Documento Informativo è stato altresì trasmesso a Consob e Borsa Italiana S.p.A. secondo le modalità previste dal Regolamento Emittenti.

## DEFINIZIONI

Come richiesto dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente Documento Informativo:

<b>Advisory Board</b>	l'Advisory Board della Società, nella composizione nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 maggio 2020.
<b>Assemblea</b>	l'assemblea degli azionisti della Società.
<b>Azioni</b>	Le azioni ordinarie di SIT S.p.A. negoziate sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Bad Leaver</b>	Tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dalle ipotesi di Good Leaver.
<b>Beneficiari</b>	Collettivamente, i membri dell'Advisory Board, destinatari del Diritto a Ricevere Azioni; ciascuno un "Beneficiario".
<b>Cambio di Controllo</b>	l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	Il Comitato per la Remunerazione della Società istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in aderenza al Codice di Corporate Governance.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione della Società.
<b>Data di Approvazione</b>	La data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ordinaria.
<b>Data di Assegnazione delle Azioni</b>	Con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'effettiva assegnazione delle Azioni a tale Beneficiario.
<b>Data di Attribuzione del Diritto</b>	Con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'individuazione di tale Beneficiario e l'attribuzione allo stesso del Diritto a Ricevere Azioni.
<b>Diritto a Ricevere Azioni</b>	Il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile <i>inter vivos</i> , all'assegnazione a titolo gratuito di Azioni ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
<b>Good Leaver</b>	Le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ dimissioni volontarie;</li> <li>○ morte o invalidità permanente.</li> </ul>

<b>Gruppo SIT o Gruppo</b>	SIT e le Società Controllate.
<b>Lettera di Attribuzione</b>	La lettera che la Società invierà ad ogni Beneficiario per comunicare al medesimo l'attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni, a cui sarà allegato il Regolamento a formarne parte integrante e la cui sottoscrizione e consegna alla Società ad opera dei Beneficiari costituirà, ad ogni effetto, piena ed incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.
<b>Numero Massimo di Azioni</b>	Nei limiti delle Azioni, con riferimento a ciascun Beneficiario, il numero massimo complessivo di Azioni oggetto del Diritto a Ricevere Azioni attribuito ai Beneficiari stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e ottenibile al raggiungimento del livello massimo dell'Obiettivo di Performance, nei termini e alle condizioni previste dal Regolamento, come indicato nella Lettera di Attribuzione.
<b>Obiettivo di <i>Performance</i></b>	Indica l'obiettivo di performance previsto dal Piano, come stabilito in conformità all'Articolo 5 e/o, ove applicabile, all'Articolo 11 del Regolamento.
<b>Periodo di Vesting</b>	Indica il periodo intercorrente tra il 1° aprile 2021 e il 31 marzo 2024.
<b>Piano di compenso in azioni per l'Advisory Board o Piano</b>	Il piano di compensi in azioni, rivolto ai Beneficiari e disciplinato dal Regolamento (come eventualmente modificato) e dai relativi allegati.
<b>Rapporto</b>	Il rapporto in essere tra il singolo Beneficiario e SIT o una delle Società Controllate.
<b>Regolamento</b>	Indica il Regolamento del piano denominato " <i>Piano di compenso in azioni per l'Advisory Board 2021-2024</i> " approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 marzo 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, intervenuta in data 22 marzo 2021.
<b>Società, SIT o Emittente</b>	SIT S.p.A., con sede legale in Padova, Viale dell'Industria n. 31-33, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Padova 04805520287.
<b>TUF</b>	Indica il D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e sue successive modifiche ed integrazioni.
<b>Valore Finale</b>	Indica la media aritmetica del prezzo dell'Azione nei 60 giorni di mercato aperto precedenti il 31 marzo 2024.
<b>Valore Iniziale</b>	Indica la media aritmetica del prezzo dell'Azione nei 60 giorni di mercato aperto precedenti il 1° aprile 2021.

## **1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO**

### **1.1 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano che sono componenti del Consiglio di Amministrazione**

Tra i destinatari del Piano non rientrano componenti del Consiglio di Amministrazione.

### **1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o Controllate dell'Emittente**

Il Piano è rivolto ai membri dell'Advisory Board della Società.

## 2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

### 2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano in oggetto è stato identificato come lo strumento più adatto ad incentivare l'Advisory Board a svolgere in modo efficace le proprie funzioni consultive attraverso un sistema incentivante agganciato al raggiungimento di obiettivi di performance su un orizzonte temporale prolungato.

Inoltre, il Piano è diretto a riconoscere il contributo dell'Advisory Board alla creazione di valore per gli azionisti in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine.

### 2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano prevede l'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto a ricevere, nei termini e alle condizioni previste nel Regolamento, Azioni a titolo gratuito in caso di raggiungimento di un determinato Obiettivo di Performance come meglio definito nel seguito.

L'assegnazione delle Azioni è soggetta al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance da parte dei Beneficiari. In particolare, Il Diritto a Ricevere Azioni è subordinato alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione:

- che alla Data di Assegnazione delle Azioni sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società e non sia venuta meno, con riferimento al ruolo ricoperto, la sua condizione di Beneficiario all'interno della Società fermo restando quanto previsto con riferimento a Good Leaver e Bad Leaver; e
- che sia stato raggiunto l'Obiettivo di Performance di cui al paragrafo 2.3.

### 2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

L'assegnazione delle Azioni è subordinata all'avveramento delle condizioni di cui al precedente paragrafo 2.2, come verificate dal Consiglio di Amministrazione al termine del Periodo di Vesting.

L'Obiettivo di Performance corrisponde alla variazione percentuale tra il Valore Iniziale ed il Valore Finale.

Le Azioni effettive da assegnare a ciascun Beneficiario in caso di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance nei termini e alle condizioni del Regolamento saranno determinate come segue:

Variazione percentuale del Valore Finale rispetto al Valore Iniziale	Numero di Azioni oggetto di Assegnazione
inferiore al +25%	0
Pari al +25%	10.000 Azioni

Pari o superiore al +50%	20.000 Azioni
--------------------------	---------------

Resta inteso che (i) qualora il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance si attesti in misura intermedia rispetto a quelli indicati nella tabella di cui sopra, il numero di Azioni da assegnare in relazione all'Obiettivo di Performance verrà calcolato mediante interpolazione lineare; (ii) qualora il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance si attesti in misura superiore al 50%, indipendentemente dall'entità della variazione percentuale, il numero di Azioni da assegnare sarà comunque pari e mai superiore a complessive 20.000 Azioni e (iii) il mancato raggiungimento di almeno il +25% di variazione percentuale non permette l'assegnazione delle Azioni correlate al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance.

**2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da SIT, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

Non applicabile.

**2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano**

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

**2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI**

#### **3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del Piano**

In data 29 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione intervenuta in data 22 marzo 2021, di sottoporre l'adozione del Piano all'Assemblea Ordinaria convocata in unica convocazione per il 29 aprile 2021.

Pertanto, l'Assemblea Ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 sarà chiamata, *inter alia*, a deliberare il conferimento dei poteri all'organo amministrativo per l'attuazione e la gestione di quanto disposto all'interno del Piano.

#### **3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza**

L'organo responsabile della gestione del Piano è il Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, conformemente e subordinatamente alle disposizioni espresse nel Regolamento.

La gestione operativa e l'attuazione del Piano è demandata alla Direzione Risorse Umane.

#### **3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base**

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il Comitato per la Remunerazione, di apportare al Regolamento, con le modalità più opportune, le modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari.

In ogni caso, il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale triennale, quindi è possibile che si verifichino eventi (esogeni o endogeni al Gruppo SIT) che influenzino la coerenza della strategia di incentivazione del Piano, limitandone la sua capacità di assolvere alle finalità per le quali è stato progettato.

In caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento, quali:

- (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società e così a titolo esemplificativo e non esaustivo, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, in opzione agli azionisti o con esclusione del diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni e distribuzioni straordinarie di dividendi;
- (ii) operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda oppure;
- (iii) modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti di cui al presente Piano, sulle azioni SIT e sulla Società;

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e gli altri organi e/o comitati eventualmente competenti, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed



economici del Piano, quali: (a) la definizione e/o il Numero Massimo di Azioni e/o le caratteristiche del Diritto a Ricevere Azioni; e/o (b) l'Obiettivo di Performance e/o gli ulteriori termini e condizioni di maturazione del Diritto a Ricevere Azioni.

Analogamente, nel caso di eventi o circostanze, al momento non prevedibili, suscettibili di alterare sensibilmente il corso del titolo SIT nel Periodo di Vesting rispetto al quadro esistente alla Data di Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni, il Consiglio di Amministrazione dovrà nominare al suo interno un comitato formato da amministratori indipendenti, di cui almeno uno in possesso di adeguate conoscenze in materia contabile e finanziaria, il quale potrà discrezionalmente prendere una o più delle seguenti decisioni:

- (i) fare in modo che i Beneficiari possano disporre di un compenso monetario di valore economico equivalente rispetto a quello che avrebbero ottenuto in Azioni nel caso in cui si fosse realizzato l'Obiettivo di Performance;
- (ii) fare in modo che i Beneficiari siano ricompensati con diritti di analogo valore economico rispetto a quelli che avrebbero ricavato ottenuto in Azioni nel caso in cui si fosse realizzato l'Obiettivo di Performance;

eseguire qualsiasi aggiustamento al Piano si dovesse rendere necessario al fine di ripristinare condizioni di indifferenza per i Beneficiari rispetto al valore economico dei Diritti a Ricevere Azioni ad essi attribuiti.

#### **3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari su cui è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)**

La provvista azionaria a servizio del Piano sarà esclusivamente costituita da azioni proprie, previa autorizzazione assembleare ex art. 2357-ter del Codice Civile.

Per maggiori informazioni in merito all'assegnazione delle Azioni si rinvia al successivo paragrafo 4.2.

#### **4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

##### **4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano**

Il Piano prevede che l'attribuzione del Diritto a Ricevere le Azioni e l'assegnazione delle Azioni avvengano a titolo gratuito, sospensivamente condizionato al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance.

Il Diritto a Ricevere le Azioni sarà attribuito a titolo personale a ciascun Beneficiario e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Le Azioni oggetto di assegnazione ai sensi del Piano avranno godimento regolare e quindi pari a quello delle altre Azioni in circolazione alla data della loro emissione.

##### **4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

Il Piano avrà durata pari al Periodo di Vesting. Il numero di Azioni che verrà effettivamente assegnato a ciascun Beneficiario alla Data di Assegnazione delle Azioni sarà determinato al termine del Periodo di Vesting dal Consiglio di Amministrazione sulla base del raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, ai termini e condizioni previsti dal Regolamento.

##### **4.3 Termine del Piano**

Il Piano avrà durata pari al Periodo di Vesting. Il Regolamento avrà efficacia sino all'ultima Data di Assegnazione.

##### **4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato in 60.000 il numero massimo di Azioni a servizio del Piano.

##### **4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati**

Il Piano consiste nell'attribuzione gratuita ai Beneficiari del Diritto a Ricevere le Azioni, a condizione che sia raggiunto l'Obiettivo di Performance specificato nel precedente paragrafo 2.2.

Il Piano prevede che l'attribuzione del Diritto a Ricevere le Azioni e l'assegnazione delle Azioni avvengano a titolo gratuito.

L'assegnazione delle Azioni è soggetta al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance da parte dei Beneficiari. In particolare, Il Diritto a Ricevere Azioni è subordinato alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione:

- che alla Data di Assegnazione delle Azioni sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società e non sia venuta meno, con riferimento al ruolo ricoperto, la sua condizione di Beneficiario all'interno della Società fermo restando quanto previsto con riferimento a Good Leaver e Bad Leaver; e

- che sia stato raggiunto l'Obiettivo di Performance di cui al paragrafo 2.3.

**4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi**

Non sono previsti vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni assegnate.

**4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali Azioni**

Non applicabile.

**4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

La cessazione del Rapporto tra i Beneficiari e la Società prima della Data di Assegnazione o comunque prima della consegna delle Azioni, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, è regolata come illustrato qui di seguito.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi *Bad Leaver* prima della Data di Assegnazione o, comunque, prima della consegna delle Azioni, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il Diritto a Ricevere Azioni.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi *Good Leaver*, il termine del Periodo di Vesting, il Beneficiario manterrà una frazione *pro rata temporis* dei diritti maturati in base ai risultati raggiunti.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi *Good Leaver*, successiva il termine al Periodo di Vesting ma precedente la Data di Assegnazione o comunque la consegna delle Azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà tutti i diritti maturati in base ai risultati raggiunti.

**4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano**

Fatto salvo quanto indicato nei precedenti paragrafi, non sono previste cause di annullamento del Piano.

Tuttavia, qualora, nel corso del Periodo di Vesting:

- dovesse intervenire un Cambio di Controllo,
- venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le azioni SIT, o
- venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il MTA (cd. *delisting*),

il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, avrà facoltà di concedere ai Beneficiari di ricevere anticipatamente tutte o parte delle Azioni attribuite e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

**4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del**

**codice civile; beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**

Qualora, nei tre anni successivi l'assegnazione delle Azioni, dovessero emergere comportamenti dolosi o con colpa grave contrari a disposizione di legge (ivi inclusa la violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e codice etico ex D. Lgs. 231/2001) e/o al Regolamento del Piano, il Beneficiario sarà tenuto a restituire alla Società le Azioni assegnate od un importo pari al loro valore alla Data di Assegnazione.

Qualora si verificano le circostanze di cui sopra, la Società potrà trattenere le Azioni ancora da assegnare od un importo pari al loro valore alla Data di Attribuzione da qualsivoglia importo dovuto al Beneficiario, come – in via esemplificativa, ma non esaustiva – retribuzione di qualsivoglia natura, premi e competenze di fine rapporto dovute al Beneficiario, il quale è tenuto ad autorizzare espressamente detta compensazione.

#### **4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile**

Non applicabile.

#### **4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano**

L'attuazione del Piano prevede l'assegnazione delle Azioni rivenienti dai diritti maturati entro il termine di n. 60 giorni dalla verifica da parte del C.d.A. del raggiungimento dell'Obiettivo di Performance. L'onere complessivo per la Società non è determinabile a priori in quanto funzione del prezzo dell'azione alla data di Attribuzione del Diritto e della stima del *fair value* che sarà effettuata, in accordo con i principi contabili rilevanti, a quella data.

Alla data del presente Documento sono ancora in corso le analisi volte a definire puntualmente l'impatto contabile sui bilanci di SIT e del Gruppo SIT derivante dall'adozione del Piano.

#### **4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano**

L'esecuzione del Piano non comporterà effetti diluitivi sul capitale sociale di SIT in quanto saranno utilizzate Azioni proprie della Società (attualmente ancora non in portafoglio), previa autorizzazione assembleare ex art. 2357-ter del Codice Civile.

#### **4.14 Tabella**

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti di SIT.

Le informazioni di cui alla Tabella n. 1 allegata allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, ove applicabili, saranno fornite, di volta in volta, ai sensi dell'art. 84 *bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.