

SICIT GROUP SPA

**RELAZIONE SULLA POLITICA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI**

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

Sito Web: www.sicitgroup.com

Data di approvazione della Relazione: 12 Marzo 2021

Indice

INTRODUZIONE	3
SEZIONE I	5
1.1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della Politica	5
1.2. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2021, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente	8
1.3. Politica di remunerazione degli Amministratori, in particolare in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	9
1.4. Politica di remunerazione per i dirigenti con responsabilità strategiche	16
1.5. Politica di remunerazione per il collegio sindacale	16
SEZIONE II	17
1.1. Voci che compongono la remunerazione	17
1.2. Compensi corrisposti o maturati	17
1.3. Piani di stock option	21
1.4. Azioni ordinarie della Società detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche	21
COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020	22
TABELLA 1 Compensi corrisposti agli organi di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategica	22
TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche	26
TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche.	28
PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	30

INTRODUZIONE

Alla data della presente Relazione, SICIT Group S.p.A. (la "**Società**", l'"**Emittente**" o "**SICIT**") e, unitamente alle proprie controllate, il "**Gruppo SICIT**") è una società le cui azioni ordinarie e i cui *warrant* (rispettivamente le "Azioni Ordinarie" e i "Warrant") sono negoziati sul sistema multilaterale di negoziazione MTA, organizzato e gestito da Borsa Italiana, segmento STAR.

In data 8 giugno 2020 Borsa Italiana ha disposto, con provvedimento n. 8660, l'ammissione a quotazione delle Azioni Ordinarie e dei Warrant della Società sul MTA.

Dal giorno 15 giugno 2020 (la "Data di Inizio delle Negoziazioni") le Azioni Ordinarie SICIT GROUP e i Warrant SICIT GROUP sono negoziati sul mercato MTA, segmento STAR (la "Quotazione"), e sono stati contestualmente esclusi dalle negoziazioni sul mercato AIM-Italia.

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito, la "**Relazione**") è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971 ("Regolamento Emittenti") nonché in coerenza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. nella versione del luglio 2018 (il "Codice di Autodisciplina" o "Codice").

La Relazione (redatta secondo la struttura dell'Allegato 3A schema 7-bis e schema 7-ter del Regolamento Emittenti) risulta suddivisa in due Sezioni:

- la Sezione I della Relazione fornisce informazioni riguardanti la politica di remunerazione di SICIT Group S.p.A. (la "Società" l'"Emittente" o "SICIT") in materia di remunerazione per l'esercizio 2021, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - in data 12 marzo 2021 (la "**Politica**"). La Politica illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa.
- la Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategica, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Trattandosi del primo esercizio di approvazione della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, la Sezione II non contiene le indicazioni di cui all'art. 123 ter, comma 4.b)-bis del TUF in merito al voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

L'Assemblea degli azionisti di SICIT, che sarà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, sarà chiamata a esprimersi, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione, mentre ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF è tenuta a esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione II della Relazione.

A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet www.sicitgroup.it, sezione Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Il presente documento è altresì reso disponibile presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato di Spafid Connect SpA al sito <https://emarketstorage.com>

L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

SEZIONE I

1.1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della Politica

L'Emittente ha adottato un modello di amministrazione e controllo tradizionale.

Gli organi dell'Emittente deputati alla definizione della Politica in materia di remunerazione sono i seguenti:

- a) **l'Assemblea degli azionisti** che:
 - (i) delibera l'emolumento per i membri del Consiglio di Amministrazione;
 - (ii) ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 20.2 dello Statuto, può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da suddividere a cura del Consiglio di Amministrazione;
 - (iii) ai sensi dell'art. 20.1 dello Statuto potrà riconoscere agli Amministratori un'indennità di fine mandato, anche sotto forma di polizza assicurativa;
 - (iv) delibera l'emolumento dei membri del Collegio Sindacale;
 - (v) esprime un voto vincolante, sulla Sezione I della Relazione e voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione
 - (vi) approva i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio la loro attribuzione.

- b) **il Consiglio di Amministrazione** che:
 - (i) definisce la politica di remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine costituito al suo interno;
 - (ii) dà attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dell'art. 20 dello statuto sociale;
 - (iii) predisporre e approva annualmente la relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti;

- c) **il Collegio Sindacale**, che esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.

- d) **il Comitato Remunerazioni e Nomine** che in conformità con le raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere, con funzioni propositive e consultive, il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le funzioni del Comitato sono in dettaglio descritte nel successivo paragrafo 1.1.1.

Data la semplicità della politica retributiva di SICIT che è stata predisposta con l'ausilio delle funzioni aziendali e di consulenti esterni – non sono stati coinvolti esperti indipendenti ai fini di una valutazione della politica retributiva, avvalendosi piuttosto delle politiche retributive di altre società a titolo comparativo.

1.1.1 Comitato Remunerazioni e Nomine

Ai sensi di quanto prescritto dall'articolo 2.2.3, comma 3, lettera n) del Regolamento di Borsa, applicabile agli emittenti aventi azioni negoziate sul MTA, Segmento STAR, nonché in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 del Codice, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito al proprio interno un Comitato Remunerazioni e Nomine.

Composizione e modalità di funzionamento

Il suddetto Comitato è composto da tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti, nelle persone dell'amministratore indipendente Carla Trevisan (in qualità di Presidente), dell'amministratore indipendente Marina Salamon e dall'amministratore non esecutivo Matteo Carlotti.

L'Emittente ritiene che tali nomine siano in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina in ragione delle specifiche conoscenze possedute da tutti i soggetti nominati, ossia di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, e del possesso da parte dei consiglieri Trevisan e Salamon dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina;

Le riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine sono state coordinate dal proprio Presidente e sono state regolarmente verbalizzate. Il Presidente ha regolarmente fornito informazioni in merito alle riunioni tenute dal Comitato in occasione del primo Consiglio di Amministrazione utile.

Il ruolo, la composizione ed il funzionamento del Comitato Remunerazioni e Nomine sono disciplinati da un apposito regolamento approvato dal Consiglio nella seduta del 20 aprile 2020.

Nel corso dell'esercizio 2020 il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 5 volte; la durata media è stata di circa 40 minuti ed erano presenti tutti i componenti.

Ai lavori del Comitato ha partecipato sempre il Presidente del Collegio Sindacale o almeno un altro membro del Collegio Sindacale.

Competenze

Al Comitato Remunerazioni e Nomine sono affidati i seguenti compiti in materia di remunerazione:

- (i) proporre l'adozione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ivi inclusi i piani di incentivazione;
- (ii) 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 e/o dagli organi delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e, su indicazione dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

nonché le funzioni di cui alla politica di remunerazione di volta in volta adottata dalla Società e, in particolare:

- (iv) supportare il Consiglio di Amministrazione al fine di assicurare che le scelte effettuate in

materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse;

- (v) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla politica per la remunerazione, ivi compresi i piani di incentivazione, con riferimento all'Amministratore Delegato e agli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti della Società con responsabilità strategiche.

Al Comitato Remunerazioni e Nomine sono affidati i seguenti compiti in materia di nomine, fermo restando che, quanto alle funzioni in materia di nomine, le stesse sono divenute efficaci a partire dalla Data di Inizio delle Negoziazioni:

- (i) assistere il Consiglio nella autovalutazione del Consiglio medesimo e dei suoi comitati (a titolo esemplificativo nella definizione dell'eventuale questionario di autovalutazione e in generale della procedura autovalutativa del Consiglio e nell'esame degli esiti di detta procedura autovalutativa);
- (ii) assistere il Consiglio nella definizione della composizione ottimale del Consiglio medesimo e dei suoi comitati, anche alla luce di quanto emerso dalla autovalutazione del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) assistere il Consiglio nella individuazione dei candidati alla carica di Amministratore in caso di cooptazione, formulando proposte e pareri al riguardo;
- (iv) assistere il Consiglio nella eventuale presentazione di una lista da parte del Consiglio uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente, formulando proposte e pareri al riguardo;
- (v) assistere il Consiglio nella eventuale predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione dell'Amministratore Delegato e degli altri eventuali amministratori esecutivi della Società, ove ritenuto opportuno dal Consiglio di Amministrazione, formulando proposte e pareri al riguardo.

Attività svolta dal Comitato

Nel corso dell'esercizio 2020 il Comitato Remunerazioni e Nomine:

1. ha formulato la proposta per la remunerazione dell'amministratore delegato Massimo Neresini;
2. ha formulato la proposta del Piano di Incentivazione 2020 -2022
3. ha approvato il Regolamento del Piano di Incentivazione 2020-2022
4. ha definito per l'esercizio 2020 i Beneficiari del Piano di Incentivazione 2020-2022, l'Incentivo Massimo, gli Obiettivi e il relativo peso rispetto all'Incentivo Massimo, la misura della componente in denaro e della componente in azioni dell'Incentivo Massimo
5. ha espresso il proprio parere favorevole per l'erogazione di un premio straordinario una tantum in favore di talune figure chiave del management della Società
6. ha formulato il proprio parere con riferimento alla retribuzione proposta per il Country Manager della controllata SICIT USA Inc.

Nella riunione del 26 gennaio 2021 il Comitato Remunerazioni e Nomine ha formulato, al Consiglio di Amministrazione, proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in particolare formulando pareri

e proposte non vincolanti per l'esercizio 2021 in ordine ai Beneficiari del Piano di Incentivazione 2020-2022, all'Incentivo Massimo, agli Obiettivi e al relativo peso rispetto all'Incentivo Massimo, alla misura della componente in denaro e della componente in azioni dell'Incentivo Massimo.

Nella riunione del 9 marzo 2021 il Comitato ha altresì monitorato e verificato l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano 2020-2022, così come erano stati fissati dal Consiglio di Amministrazione, relativamente alla remunerazione variabile degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ed ha analizzato il contenuto della Relazione sulla Politica di Remunerazione, nonché ha preso atto dei contenuti della lettera del presidente del Comitato per la Corporate Governance del 22 dicembre 2020 inviata a tutti gli emittenti con particolare riferimento alle raccomandazioni in materia di remunerazione.

1.2. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2021, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione di SICIT è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di:

- attrarre, trattenere, motivare e fidelizzare persone dotate di elevate qualità individuali, professionali e manageriali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business;
- allineare gli interessi dell'azienda e del management con quelli degli Azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione da un lato e performance individuali e del Gruppo, dall'altro.

In coerenza con dette raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di SICIT, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
- c) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) – come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- d) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di medio-lungo termine. Quest'ultima è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di medio- lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- e) le componenti variabili della remunerazione hanno un valore massimo predeterminato.

La presente Politica di Remunerazione per l'anno 2021 è in linea con quella dell'anno precedente.

Deroghe alla Politica di Remunerazione

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato dal D. Lgs n.49/2019, in presenza di circostanze eccezionali, la Società si riserva di derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione nel caso le deroghe siano finalizzate al perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Tali circostanze eccezionali potrebbero configurarsi ad esempio in relazione ad eventi a livello nazionale o internazionale che possano incidere significativamente sui risultati della Società oppure in relazione alla necessità di attrarre dal mercato figure manageriali di alto livello.

In presenza di tali circostanze il Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito l'apposito Comitato con funzione di Comitato Parti Correlate - coerentemente con la Procedura per le operazioni con Parti Correlate di SICIT - potrà derogare ad elementi di politica retributiva quali la remunerazione fissa e le componenti variabili di breve e di lungo termine.

Il Consiglio approva l'operazione previo motivato parere favorevole del Comitato Parti Correlate sull'interesse della Società al compimento dell'operazione nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni.

1.3. Politica di remunerazione degli Amministratori, in particolare in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli indipendenti è definita dall'Assemblea degli Azionisti.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non prevede alcuna componente variabile ed in particolare non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Il compenso annuo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 Aprile, in esecuzione della delibera assembleare, è pari a € 20.000 per ciascun anno di mandato, ad eccezione del primo anno di mandato (fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020) per il quale non è prevista la corresponsione di alcun compenso fatta eccezione per il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico, tenuto conto della donazione che la Società ha deliberato per l'emergenza sanitaria.

Compenso per la partecipazione ai Comitati

Per gli Amministratori non esecutivi è previsto un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai comitati consiliari, in particolare di Euro 10.000 annui per i Presidenti del Comitato, Controllo Rischi e Parti Correlate e del Comitato Remunerazioni e Nomine e di Euro 5.000 annui per i componenti dei Comitati.

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è strutturata quale somma di una componente fissa e di una componente variabile:

a) Remunerazione fissa suddivisa in:

- la remunerazione per la carica, come determinata dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c.;
- eventuale retribuzione da lavoro dipendente

La componente fissa della remunerazione apprezza il contenuto, l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, le caratteristiche soggettive distintive e le competenze possedute.

La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò – tra l'altro – anche al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la pensione al rischio dell'impresa.

b) Componente variabile di medio-lungo periodo come sotto dettagliata:

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi è di medio-lungo periodo (il Piano è predisposto sull'orizzonte temporale 2020-2022).

Remunerazione fissa

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato:

- tenuto conto dell'emolumento massimo determinato dall'Assemblea in Euro 620.000 annui, di ripartire il minor importo di complessivi Euro 264.000 per il primo anno di mandato e di Euro 484.000 per gli anni successivi del mandato;

In particolare all'Amministratore Delegato Massimo Neresini è stato attribuito un compenso lordo annuo di Euro 224.000 per il primo anno di mandato (2020) e un compenso lordo annuo di Euro 244.000 per ciascun anno successivo di mandato (2021 e 2022).

La misura del compenso effettivamente corrisposto per l'anno 2020 tiene conto del compenso di lavoro dipendente sussistente per la prima parte dell'anno con la controllata Sicit Chemitec e per il quale si rinvia alla Sezione II e alla Tabella 1.

Componente variabile di medio lungo termine

L'Emittente ha adottato un Piano di Incentivazione di lungo termine degli amministratori esecutivi e dirigenti strategici del gruppo (denominato "**Piano di Incentivazione 2020- 2022**") ("**Piano**") unitamente al testo del relativo regolamento ("**Regolamento**"), a beneficio di: i) amministratori esecutivi della Società o di una Controllata e (ii) soggetti titolari di un rapporto di lavoro dipendente (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) con la Società o una Controllata, che siano dirigenti con responsabilità strategiche della Società, figure manageriali di rilievo ovvero quadri tecnici e/o commerciali della Società e/o di una Controllata (i "**Beneficiari**") da individuarsi, nell'arco di Piano, a cura del Consiglio di Amministrazione della Società o dell'organo e/o dei soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato Remunerazioni e Nomine o del soggetto responsabile della direzione della Società, o della Controllata, nell'ambito della quale il Beneficiario opera.

In ragione di quanto sopra, e considerato che il Piano è stato approvato dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2020, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2020 e previo parere favorevole del Comitato per la remunerazione in carica (anche in qualità di comitato parti correlate ai sensi e per gli effetti della Procedura OPC AIM vigente a tale data), si riepilogano le politiche di remunerazione adottate dalla Società in ragione della tipologia di soggetto beneficiario.

Alla data della presente Relazione, l'ammontare complessivo massimo della remunerazione incentivante da attribuire gratuitamente ai beneficiari per l'esecuzione del Piano è stato stimato pari a circa Euro 740.000 per la parte monetaria e massime n. 120.000 per la parte in Azioni Ordinarie, ipotizzando un incremento annuo di ca. il 20% della parte monetaria e del 50% per la parte azionaria e tenuto conto dei potenziali beneficiari che, alla data della presente Relazione, sono stati stimati tra n. 6 e n. 12 soggetti con riferimento all'intero arco di Piano.

L'ammontare massimo della remunerazione incentivante per l'Amministratore Esecutivo, nel periodo del Piano 2020-2022, è stato stimato pari a circa Euro 172.800 per la parte monetaria e massimo n. 40.320 azioni per la parte in Azioni Ordinarie.

In esecuzione della delibera assembleare sopra richiamata, in data 20 maggio 2020 il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine per quanto di competenza, talune delibere esecutive del Piano, tra cui l'approvazione del relativo regolamento (il "**Regolamento**") l'individuazione dei beneficiari e la determinazione del relativo premio, ai termini e condizioni del Piano (l'"**Incentivo Massimo**") e gli obiettivi e criteri di maturazione ed erogazione dell'Incentivo Massimo in denaro e in azioni.

Il Piano di Incentivazione prevede un arco temporale di riferimento di 3 esercizi ("**Periodo di Performance**"), corrispondenti al periodo di riferimento del Business Plan della Società approvato dal Consiglio di Amministrazione (i.e. 2020-2022).

La componente di periodo della retribuzione degli Amministratori esecutivi è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* annuali stabiliti dal *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, modificabili unicamente nel rispetto dei criteri identificati dal Regolamento del Piano.

Il Piano prevede il riconoscimento ai beneficiari dello stesso di una componente remunerativa variabile, in parte monetaria e in parte in azioni ordinarie della Società, da corrispondersi in parte in via c.d. *upfront* e in parte in via differita, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance aziendali, individuali e azionaria, nonché al mantenimento di un rapporto di amministrazione o lavorativo con il gruppo facente capo alla Società.

Il compenso variabile annuo ("Incentivo Massimo") è determinato in un *range* compreso tra il 10% (*floor*) e l' 80% (*cap*) della retribuzione fissa (RAL o Compenso annuo fisso). Tale percentuale sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione, o dall'organo e/o dai soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato Remunerazioni e Nomine o del soggetto responsabile della direzione della Società, o della Controllata, nell'ambito della quale il Beneficiario opera, il quale è competente a formulare le proposte previste dal Piano (Soggetto Responsabile) in funzione dell'importanza della funzione svolta e dell'anzianità di servizio di ogni singolo Beneficiario.

Per il 2021, in linea con l'anno 2020, l'Incentivo Massimo è stato definito nella misura del 80% della RAL o Compenso annuo fisso per l'Amministratore Esecutivo e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Piano prevede che *i*) una parte dell'Incentivo sia riconosciuta e corrisposta in denaro, e che essa si componga, a propria volta, di una componente "up-front" e di una componente "differita"; e *ii*) la restante parte dell'Incentivo di ciascun Beneficiario sia riconosciuta e corrisposta in Azioni della Società, subordinatamente a vincoli di *retention* di diversa durata,

Il Piano, basato anche su strumenti finanziari della Società, prevede l'identificazione, per ciascuno dei Beneficiari del medesimo, di una pluralità di Obiettivi (come *infra* definiti) di performance aziendale, di performance individuale, nonché di performance in Borsa delle Azioni della Società; a ciascuno di tali Obiettivi è assegnato un determinato numero di Performance Unit – per un totale di 100 Performance Unit – così da ponderarne l'importanza relativa.

Il livello di raggiungimento, parziale o totale, di tali Obiettivi determinerà l'inclusione (a sua volta, parziale o totale) delle Performance Unit originariamente assegnate all'Obiettivo di riferimento nella misurazione della performance complessiva effettivamente conseguita da ciascun Beneficiario. Per ciascun esercizio del Periodo di Performance, il rapporto tra il numero di Performance Unit effettivamente conseguite da ciascun Beneficiario rispetto al numero massimo conseguibile in tale esercizio, pari a 100 Performance Unit, determinerà la percentuale dell'Incentivo Massimo effettivamente conseguito da quel Beneficiario, che gli sarà riconosciuta e corrisposta, in parte in denaro e in parte mediante l'assegnazione gratuita di Azioni; il tutto secondo i termini e le condizioni stabiliti nel Piano e di cui *infra*.

Per ogni esercizio del Periodo di Performance, il conseguimento dell'Incentivo Massimo di ciascun Beneficiario (determinato come sopra) sarà subordinato all'integrale raggiungimento di una pluralità di obiettivi predeterminati e articolati nelle seguenti categorie (congiuntamente gli "Obiettivi"):

- (i) Obiettivi di *performance* aziendale del Gruppo, in termini di "Ricavi" (di Gruppo o di *business unit* in ragione del ruolo del beneficiario), "Ebitda Adjusted Proforma", "Utile Netto Adjusted" e "Cash Flow Operativo" (come indicati nel bilancio consolidato della Società, soggetto a revisione legale dei conti, per l'esercizio di volta in volta di riferimento del Periodo di Performance);
- (ii) Obiettivi individuali; e
- (iii) Obiettivi di *performance* in Borsa delle Azioni Ordinarie della Società, in termini di "Share Value" (ossia il valore massimo raggiunto dalla media mensile dei "Prezzi di Riferimento" giornalieri dell'azione ordinaria della Società registrati in Borsa in ciascuno dei 12 mesi del calendario solare dell'esercizio sociale, di volta in volta di riferimento).

All'interno di ogni categoria, a ciascun Obiettivo sarà associato un numero di Performance Unit che ne determinerà il peso relativo rispetto a tutti gli altri Obiettivi.

L'effettivo conseguimento delle Performance Unit, ai fini del computo finale di quale percentuale dell'Incentivo Massimo ciascun Beneficiario abbia raggiunto, sarà dunque subordinato al raggiungimento di tale pluralità di Obiettivi.

Il peso, in percentuale, di ciascuna delle sopra indicate categorie di Obiettivi rispetto alle altre (e quindi il numero di Performance Unit complessivamente assegnate agli Obiettivi di quella categoria) sarà determinato – dal Consiglio, o dall'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile – in un intervallo compreso tra il 10% e il 50% del totale, entro 30 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio del budget relativo all'esercizio di riferimento (fermo restando che le Performance Unit complessivamente assegnate con riguardo a tutti gli Obiettivi saranno pari a 100).

Per il 2021, in linea con l'anno 2020, l'Incentivo Massimo è stato definito nella misura del 80% della RAL o Compenso annuo fisso per l'Amministratore Esecutivo e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Con riferimento al 2021, in linea con l'anno 2020, le Performance Unit sono state assegnate come segue:

- 40% agli Obiettivi di performance aziendale;
- 30% agli Obiettivi Individuali;

- 30% agli Obiettivi di *performance* azionaria.

Al termine dell'esercizio di riferimento, ad esito dell'approvazione da parte dell'Assemblea del relativo bilancio, il soggetto competente verifica il livello di raggiungimento di ciascuno di tali Obiettivi e determina, di conseguenza, l'ammontare dell'incentivo cui ha diritto il Beneficiario. A tal riguardo il Piano e il Regolamento prevedono che ai fini della maturazione delle Performance Unit rilevi il raggiungimento degli Obiettivi a cui le stesse sono associate; in particolare, per gli Obiettivi di *performance* aziendale, (i) in un'ottica di continuità del Piano, il livello minimo di raggiungimento di un determinato Obiettivo rilevante ai fini del conseguimento del numero minimo di Performance Unit ad esso associate (c.d. *underperformance*) dovrà essere almeno pari al corrispondente valore effettivamente registrato dal Gruppo nell'esercizio precedente quello di riferimento, come risultante dal relativo bilancio consolidato approvato dalla Società (c.d. *gate*); e (ii) il livello massimo di raggiungimento di un Obiettivo rilevante ai fini del conseguimento delle Performance Unit associate (c.d. *overperformance*), non potrà essere superiore al 105% del *target* stabilito; in ogni caso il numero di Performance Unit complessive che potrà essere effettivamente conseguito in relazioni alla relativa categoria di Obiettivi non potrà in ogni caso essere superiore al numero massimo stabilito per quella stessa categoria.

Negli esercizi del Periodo di Performance successivi al primo – (a) con riferimento ai Beneficiari identificati per il primo esercizio del Periodo di Performance (i.e. il 2020), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per quanto di competenza, avrà la facoltà di accrescere (ma non di diminuire) la componente azionaria a discapito di quella monetaria; e (b) con riferimento a eventuali nuovi Beneficiari identificati per i successivi esercizi del Periodo di Performance (i.e. 2021 e 2022) che non fossero già Beneficiari per l'esercizio 2020, la parte azionaria dovrà rappresentare almeno il 20% dell'Incentivo, e potrà, di norma, crescere al crescere della criticità della funzione svolta, dell'età anagrafica e dell'anzianità di servizio del Beneficiario.

Per il 2021, in linea con l'anno 2020, l'Incentivo Massimo è stato definito nella misura del 80% della RAL o Compenso annuo fisso per l'Amministratore Esecutivo e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Con riferimento al 2021, in linea con l'anno 2020, le Performance Unit sono state assegnate come segue:

- 40% agli Obiettivi di *performance* aziendale;
- 30% agli Obiettivi Individuali;
- 30% agli Obiettivi di *performance* azionaria.

Con riferimento al 2021, in linea con l'anno 2020, la componente azionaria è stata stabilita in misura pari al 70% per l'Amministratore Delegato e in misura pari al 50% per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

La **componente monetaria dell'Incentivo** sarà corrisposta:

(a) per il 75% (la c.d. componente "up-front", che rappresenta, pertanto, la remunerazione incentivante di breve termine), entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio di riferimento del Periodo di Performance; e

(b) per il restante 25%, in via differita, entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio successivo rispetto

a quello cui si riferisce l'Incentivo, in entrambi i casi a condizione che il Beneficiario, al momento dell'erogazione della componente monetaria dell'Incentivo, abbia ancora in essere un Rapporto con il Gruppo (senza pregiudizio per quanto previsto in ipotesi di "good leaver").

Ai fini di *retention*, la **componente azionaria dell'Incentivo** sarà corrisposta, e quindi le Azioni saranno assegnate, in 3 *tranches* di eguale misura (salvo arrotondamenti), rispettivamente:

- al 31 dicembre dell'anno solare in cui è stato approvato il bilancio dell'esercizio del Periodo di Performance di riferimento e al 31 dicembre dei due anni solari successivi, a condizione che, alla relativa data di riferimento, il Beneficiario abbia ancora in essere il Rapporto con il Gruppo.
- Tuttavia, in deroga al predetto principio, con riguardo a un Beneficiario che sia Amministratore esecutivo della Società, il Piano prevede che la componente azionaria del suo Incentivo sia assegnata, per intero, soltanto al 31 dicembre del terzo esercizio successivo all'esercizio del Periodo di Performance di volta in volta riferimento dell'Incentivo.

Nel caso di cessazione del rapporto prima dell'integrale corresponsione dell'incentivo maturato:

- in ipotesi di *good leaver* (come definite in linea con la prassi), il Beneficiario (o, nel caso, i suoi eredi) avrà il diritto di ricevere, alle scadenze previste la totalità della componente monetaria e azionaria dell'incentivo già maturato - in ragione delle Performance Unit effettivamente conseguite, ma non ancora erogato - che verrà quindi corrisposta ai beneficiari anche prima del termine del periodo di differimento e *retention* di volta in volta rilevante (fermo restando che, in caso di cessazione del rapporto infrannuale durante un esercizio del periodo di *performance*, al Beneficiario non sarà riconosciuto alcun incentivo relativo a tale esercizio);
- in caso di *bad leaver* (come definite in linea con la prassi), il Beneficiario (o, nel caso, i suoi eredi) perderà qualsiasi diritto all'incentivo monetario e in azioni, anche se già maturati ma non ancora integralmente erogati.

Inoltre, qualora si verificasse un "evento di accelerazione" ossia: (i) cambio di controllo nella Società, (ii) offerta pubblica d'acquisto sulle Azioni Ordinarie della Società, e (iii) deliberazioni di operazioni societarie dalle quali possa derivare la revoca della quotazione delle Azioni Ordinarie della Società, i Beneficiari matureranno il diritto a ricevere integralmente e anticipatamente l'Incentivo Massimo relativo all'esercizio in corso e nonché l'eventuale erogazione anticipata degli incentivi già maturati, ma ancora non erogati, relativi agli esercizi precedenti (e quindi anche in via anticipata rispetto al periodo di differimento e *retention*).

Inoltre, per tutta la durata del Piano, il numero di Azioni ordinarie che ciascun Beneficiario si vedrà assegnare risulterà pari al valore della parte di componente azionaria dell'Incentivo, di tempo in tempo maturata, diviso per il valore figurativo di un'Azione, determinato, sin d'ora, convenzionalmente, in 10 Euro.

Infine, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza, avrà la facoltà di accrescere la componente azionaria differita dell'Incentivo, anche allungando il periodo di *retention* (e ciò anche in considerazione e in conformità di previsioni di legge e autoregolamentari di volta in volta vigenti).

Si precisa inoltre che la componente azionaria dell'Incentivo sarà corrisposta dalla Società facendo ricorso alle Azioni ordinarie proprie della Società.

Il Piano e il Regolamento riconoscono al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine per quanto di competenza, le seguenti facoltà/poteri: (i) in caso di realizzazione di operazioni societarie di dimensione superiore al 2% del fatturato consolidato del Gruppo e non previste nel *business plan* della Società, fare quanto necessario per aggiornare gli Obiettivi così da tener conto del nuovo perimetro e/o individuare il livello di raggiungimento degli Obiettivi in grado di neutralizzare gli effetti di eventuali acquisizioni e/o cessioni di aziende e/o rami d'azienda e/o di altre operazioni simili che possano influenzare, in maniera significativa, il grado di raggiungimento degli Obiettivi stessi; (ii) rettificare gli Obiettivi, nonché le modalità e condizioni di riconoscimento dell'incentivo in caso di realizzazione di operazioni quali fusione, incorporazione della Società in altra società e scissione della Società, riduzione del capitale per perdite mediante annullamento di azioni ovvero al verificarsi di altre circostanze, indipendenti dalla volontà dei Beneficiari, che lo rendano necessario e (iii) in caso di operazioni sul capitale per effetto delle quali le Azioni Ordinarie vengano trasformate in un numero diverso (quali raggruppamento o frazionamento), rettificare il numero di Azioni spettanti ai Beneficiari ai sensi del Piano (non ancora assegnate) o il valore figurativo dell'Azione considerato ai fini del Piano (pari a Euro 10).

L'esecuzione del Piano e le decisioni dallo stesso previste, anche ai sensi del Regolamento, saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione, o dei soggetti da esso delegati (Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione), previo parere/proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine con riguardo agli amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente o del soggetto responsabile della direzione della Società, o della Controllata, nell'ambito della quale il Beneficiario opera; resta fermo che ogni decisione relativa e/o attinente a un Beneficiario che sia amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche della Società resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Il Piano riconosce alla Società, con riferimento ai Beneficiari che siano Amministratori esecutivi o dirigenti con responsabilità strategiche, il diritto c.d. “*claw back*” di chiedere la restituzione, di tutta o parte, dell'Incentivo erogato, al verificarsi di determinati eventi e condizioni (es. nel caso in cui risulti che tale Incentivo sia stato corrisposto, in tutto o in parte, sulla base di dati successivamente rivelatisi manifestamente errati).

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio delle Azioni Ordinarie dopo la loro erogazione.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione in carica non sono previsti trattamenti retributivi integrativi in caso di cessazione dalla carica prima della scadenza naturale del mandato, mentre sono previsti taluni benefici non monetari (autovetture e/o coperture assicurative ulteriori rispetto alla polizza di responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni, cd. D&O). Non risultano stipulati accordi che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della Società o di richiesta di dimissioni all'esito di un'offerta pubblica di acquisto o di un'offerta pubblica di scambio.

Non sono previste coperture assicurative previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

Non sono in essere piani di *stock option*.

1.4. Politica di remunerazione per i dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione, la Società ha adottato per i dirigenti con responsabilità strategiche la medesima politica di remunerazione adottata per gli Amministratori esecutivi.

Per una disamina della stessa, si rimanda pertanto al punto 1.3 che precede.

1.5. Politica di remunerazione per il collegio sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stata determinata dall'Assemblea degli azionisti con delibera del 20 Aprile 2020.

Per i membri del Collegio Sindacale, l'Assemblea degli Azionisti del 20 Aprile 2020 ha deliberato un compenso annuo pari a 15.000 euro per il Presidente e 10.000 euro per gli altri membri. Sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

Fermo restando quanto sopra specificato, non risultano stipulati accordi che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della Società o di richiesta di dimissioni all'esito di un'offerta pubblica di acquisto o di un'offerta pubblica di scambio.

SEZIONE II

PREMESSA

La presente sezione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF illustra i compensi corrisposti agli Amministratori Esecutivi e non Esecutivi e ai membri del Collegio Sindacale della Società e delle società da questa controllate. La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci come previsto dall'Art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF).

Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'Art. 123-ter del TUF.

L'attuazione della politica nel corso del 2020, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazioni e Nomine, nella riunione del 12 marzo 2021, in occasione della valutazione prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente con la performance complessiva della Società e con quanto previsto dalle delibere societarie in materia di remunerazioni per l'esercizio 2020, come illustrato di seguito.

1.1. Voci che compongono la remunerazione

1.1.1. Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 si compone di:

- i.* emolumenti per la carica;
- ii.* emolumenti per comitati;
- iii.* *bonus* e altri incentivi, anche in applicazione del Piano;
- iv.* retribuzione da lavoro dipendente;
- v.* compensi da società controllate.

1.1.2. Collegio Sindacale

La remunerazione dei Sindaci in carica al 31 dicembre 2020 è composta unicamente dalla voce di emolumento per la carica.

1.2. Compensi corrisposti o maturati

I membri del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 hanno precepito i compensi riportati nella tabella 1.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato:

- tenuto conto dell'emolumento massimo determinato dall'Assemblea in Euro 620.000 annui, di ripartire il minor importo di complessivi Euro 264.000 per il primo anno di mandato e di Euro 484.000 per gli anni successivi del mandato;

In particolare all'Amministratore Delegato Massimo Neresini è stato attribuito un compenso lordo annuo di Euro 224.000 per il primo anno di mandato (2020) e un compenso lordo annuo di Euro 244.000 per ciascun anno successivo di mandato (2021 e 2022).

1.2.1 Compensi corrisposti o maturati ad Amministratori Esecutivi

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, unico Amministratore Esecutivo sono stati corrisposti o maturati

- i) I seguenti compensi fissi per la carica ricoperta:
 - Euro 216.667 per la carica di Amministratore Delegato di SICIT GROUP SPA
 - Euro 48.000 dalla controllata Sicit Chemitec

- ii) Un premio monetario straordinario una tantum di Euro 100.000 per le attività svolte nel 2019, ai fini della business combination tra SICIT 2000 Spa e SprintItaly SpA nonché ai fini della quotazione della società, deliberato dal Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine.

- iii) La remunerazione variabile di medio lungo termine

Per l'anno 2020, l'Incentivo Massimo è stato definito nella misura dell' 80% della RAL o Compenso annuo fisso per l'Amministratore Esecutivo

le Performance Unit sono state assegnate come segue:

- 40% agli Obiettivi di performance aziendale;
- 30% agli Obiettivi Individuali;
- 30% agli Obiettivi di *performance* azionaria.

La componente azionaria è stata stabilita in misura pari al 70% dell'Incentivo Massimo.

Nell'anno 2020 il livello di performance legato al riconoscimento dell'Incentivo Massimo è pari a circa il 93% dei target assegnati, come sintetizzato dalla seguente tabella:

Incentivo Massimo teorico	Peso degli Obiettivi (Performance Unit massime)				Incentivo attribuibile
	Obiettivi di Performance aziendali del Gruppo	Obiettivi individuali	Obiettivi di performance azionaria	% raggiungimento obiettivi	
	40%	30%	30%	93%	
192.000					178.560

		Componente up-front (75%)	Componente Differita (25%)	Componente Erogabile al 31.12.2023
Incentivo attribuibile	178.560			
Componente monetaria 30%	53.568	40.176	13.392	
Componente azionaria 70%	124.992			12.499 Azioni Ordinarie della Società

La componente monetaria dell'Incentivo sarà corrisposta: (a) per il 75% (la c.d. componente "up-front", che rappresenta, pertanto, la remunerazione incentivante di breve termine), entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio 2020; (b) per il restante 25%, in via differita, entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio 2021.

La componente azionaria dell'Incentivo sarà corrisposta, e quindi le Azioni saranno assegnate, il 31 dicembre 2023 (terzo esercizio successivo all'esercizio del Periodo di Performance di volta in volta riferimento dell'Incentivo), subordinatamente al mantenimento del rapporto di collaborazione tra l'Amministratore Delegato e SICIT GROUP.

Considerata la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi di Performance assegnati, la remunerazione variabile maturata per il periodo d'imposta 2020 ammonta al 37% della remunerazione totale indicata nella Tabella 1¹.

1.2.2. Compensi erogati ai dirigenti con responsabilità strategiche

Per l'anno 2020, l'Incentivo Massimo è stato definito nella misura dell' 80% della RAL.

Le Performance Unit sono state assegnate come segue:

- 40% agli Obiettivi di performance aziendale;
- 30% agli Obiettivi Individuali;
- 30% agli Obiettivi di *performance* azionaria.

La componente azionaria è stata stabilita in misura pari al 50%.

Nell'anno 2020 sono stati corrisposti o maturati:

- i) i seguenti compensi fissi:

¹ La remunerazione variabile considerata per il calcolo della percentuale non considera la componente azionaria di lungo periodo, assegnata ma non attribuita come dettagliata nella Tabella 3A.

- Euro 160.000 per la carica.

ii) la remunerazione variabile di medio lungo termine

Nell'anno 2020 il livello di performance legato al riconoscimento dell'Incentivo Massimo è pari a circa il 93% dei target assegnati, come sintetizzato dalla seguente tabella:

Incentivo Massimo teorico	Peso degli Obiettivi (Performance Unit massime)				Incentivo attribuibile
	Obiettivi di Performance aziendali del Gruppo	Obiettivi individuali	Obiettivi di performance azionaria	% raggiungimento obiettivi	
	40%	30%	30%	93%	
128.000					119.040

		Componente up-front (75%)	Componente Differita (25%)	Componente Differita in tre tranches
Incentivo attribuibile	119.040			
Componente monetaria 50%	59.520	44.640	14.880	
Componente azionaria 50%	59.520			5.952 Azioni ordinarie della Società

La componente monetaria dell'Incentivo sarà corrisposta: (a) per il 75% (la c.d. componente "up-front", che rappresenta, pertanto, la remunerazione incentivante di breve termine), entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio 2020; (b) per il restante 25%, in via differita, entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio 2021.

La componente azionaria dell'Incentivo sarà corrisposta, e quindi le Azioni saranno assegnate, in 3 tranches di eguale misura (salvo arrotondamenti), rispettivamente: al 31 dicembre del 2021 (anno in cui sarà approvato il bilancio dell'esercizio del 2020, primo periodo di Performance); al 31.12.2022 e al 31.12. 2023.(i due anni solari successivi all'anno in cui sarà approvato il bilancio dell'esercizio del 2020), a condizione che, alla relativa data di riferimento, il Beneficiario abbia ancora in essere il Rapporto con il Gruppo.

iii) Benefit

Il valore dei benefici non monetari riservati a Dirigenti con responsabilità strategiche è complessivamente pari a 2.653 Euro.

1.2.3. Compensi erogati al Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, fino al 31 dicembre 2020, ha percepito i compensi indicati nella Tabella 1.

1.3. Piani di stock option

La Società non ha deliberato alcun piano di *stock option*.

1.4. Azioni ordinarie della Società detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche

Come indicato nelle tabelle 1 e 2 dello Schema 7-ter in Allegato, non vi sono azioni ordinarie detenute, nella Società, da amministratori e sindaci, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi amministratori e sindaci.

* * *

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020

TABELLA 1 Compensi corrisposti agli organi di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategica

Nella Tabella 1 seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, al Direttore Generale e ai Sindaci. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

È fornita separata indicazione dei compensi percepiti dagli stessi in società controllate e/o collegate.

In particolare:

- nella colonna "**Compensi fissi**" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del beneficiario; sono esclusi i rimborsi spese forfettari, e i gettoni presenza in quanto non previsti;
- nella colonna "**Retribuzione da lavoro dipendente**" sono riportate, secondo un criterio di competenza, le retribuzioni da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, esclusi gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e l'accantonamento TFR. Sono esclusi i rimborsi spese forfettari e i gettoni presenza in quanto non previsti;
- nella colonna "**Compensi per la partecipazione ai Comitati**" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal consiglio;
- nella colonna "**Compensi variabili non equity**" sono riportate, alla voce "Bonus ed altri incentivi", le quote di retribuzioni di piani di incentivazione di tipo monetario per competenza, anche se l'approvazione del Bilancio non si è ancora realizzata, e anche per la parte di incentivo soggetta a differimento;
- nella colonna "**Partecipazione agli utili**" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazione agli utili;
- nella colonna "**Benefici non monetari**" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "**Altri compensi**" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "**Totale**" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "**Fair value dei compensi equity**" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock grant in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting;
- nella colonna "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto del lavoro**" non è riportato alcun dato in quanto non sono state corrisposte indennità di fine carica.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VALTER PERETTI	Presidente	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio												
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale												
MASSIMO NERESINI	Amministratore Delegato	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				216.667		153.568				370.235	35.903	
(II)Compensi da controllate e collegate				48.000						48.000		
(III)Totale				264.667		153.568				418.235	35.903	
RINO MASTROTTO	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6082						6.082		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082						6.082		
PAOLO DANDA	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6.082						6.082		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082						6.082		
MARIO PERETTI	Consigliere delegato Datore di Lavoro	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 1918						1.918		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				1.918						1.918		
RAYMOND TOTAH	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6082	(4) 1520					7.602		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082	1.520					7.602		
CARLA TREVISAN	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6082	(1) 20000					26.082		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082	20.000					26.082		

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MATTEO CARLOTTI	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6082	(2) 5000					11.082		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082	5.000					11.082		
ADA VILLA	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6082	(4) 3480					9.562		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082	3.480					9.562		
ISABELLA CHIODI	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6082	(3) 5000					11.082		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082	5.000					11.082		
MARINA SALAMON	Consigliere	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				* 6082	(2) 5000					11.082		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				6.082	5.000					11.082		
1	Dirigenti con responsabilità strategica	2020										
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				160.000		59.520		2.653		222.173	24.468	
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				160.000		59.520		2.653		222.173	24.468	
ORESTE ODELLI	Consigliere	2019	31/12/2019									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio						20.000				20.000		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale						20.000				20.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazioni e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PAOLO LUDOVICI	Presidente del Collegio Sindacale	dal 20 Aprile 2020	31.12.2020									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				10.899						10.899		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				10.899						10.899		
MANFREDO TURCHETTI	Sindaco Effettivo ⁽⁵⁾	dal 20 Aprile 2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				7.274						7.274		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				7.274						7.274		
ELENA FORNARA	Sindaco Effettivo	2020	Approvazione bilancio 2022									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				9.463						9.463		
(II)Compensi da controllate e collegate				2.995						2.995		
(III)Totale				12.458						12.458		
GIUSEPPE PIROLA	Ex-Presidente del Collegio Sindacale	dal 1 gennaio 2020	20.04.2020									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				3.154						3.154		
(II)Compensi da controllate e collegate												
(III)Totale				3.154						3.154		
BENEDETTO TONATO	Ex-Sindaco Effettivo	dal 1 gennaio 2020	20.04.2020									
(I)Compensi nella Società che redige il bilancio				2.080						2.080		
(II)Compensi da controllate e collegate				1.997						1.997		
(III)Totale				4.077						4.077		

^(*) Per l'anno 2020 i Consiglieri non esecutivi hanno deliberato di rinunciare al compenso fisso (Euro 20.000 per ciascun Consigliere) ma sono stati percepiti i compensi di competenza fino al 20.04.2020

⁽¹⁾ In qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate e di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

⁽²⁾ In qualità di componente del Comitato Remunerazioni e Nomine

⁽³⁾ In qualità di componente del Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate

⁽⁴⁾ Fino al 20.04.2020

⁽⁴⁾ Presidente del Collegio Sindacale dall'1.1.2021

TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche

Nella Tabella 3A seguente sono indicate nominativamente le azioni attribuite agli Amministratori e al Dirigente con Responsabilità Strategiche. Sono in particolare indicati i diritti di assegnazione gratuita su azioni SICIT GROUP che saranno assegnati secondo quanto indicato al paragrafo 1.2 della Sezione II. La tabella fornisce evidenza, nella colonna "strumenti finanziari di competenza dell'esercizio", del dato riportato nella colonna "fair value dei compensi equity" della Tabella 1.

Nella colonna 4 - Il numero di azioni ordinarie assegnato è stato calcolato sulla base degli obiettivi raggiunti nel primo anno di piano (2020) così come previsto dal regolamento.

Nella colonna 5 - Il fair value alla data di assegnazione è stato calcolato con il metodo Montecarlo.

Nella colonna 6 - La data di assegnazione è la data di approvazione del piano da parte del Consiglio di Amministrazione della Società

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A	B	1	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
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
MASSIMO NERESINI	Amministratore e Delegato												
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione (2020 - 2022)	-	-	12.499 azioni ordinarie della Società	143.614 €	2020-2023	20-mag-20	9,30 €	-	-	-	35.903 €
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	- €	-	-	-	-	-	-	- €
(III) Totale						143.614 €						-	35.903 €
1	Dirigenti con responsabilità strategiche												
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione (2020 - 2022)	-	-	5.952 azioni ordinarie della Società	67.873 €	2020-2023	20-mag-20	9,30 €	-	-	-	24.468 €
(II) Compensi da controllate			-	-	-	- €	-	-	-	-	-	-	- €
(III) Totale						67.873 €						-	24.468 €

TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche.

Nella Tabella 3B seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato e del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna "**Bonus dell'anno – erogabile/erogato**" è riportato l'incentivo variabile di breve termine erogabile sulla base delle consuntivazioni della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'esercizio;
- nella colonna "**Bonus dell'anno – differito**" è riportato l'importo variabile di breve termine la cui erogazione è differita rispetto al momento della maturazione;
- nella colonna "**Bonus di anni precedenti – non più erogabili**" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti;
- nella colonna "**Bonus di anni precedenti – erogabile/erogato**" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio;
- nella colonna "**Bonus di anni precedenti – ancora differiti**" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono bonus differiti in anni precedenti ancora differiti;
- nella colonna "**Altri bonus**" è riportato il bonus monetario straordinario una tantum deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2020.

La somma degli importi indicati nella colonna "Bonus dell'anno – Erogabile/Erogato" e della colonna "Bonus di anni precedenti – Erogabile/Erogato" coincide con quanto indicato nella colonna "Bonus ed altri incentivi" della Tabella 1.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione , dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A	B	1	2			3			4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			A	B	C	A	B	C	
			Erogabile/Erogato ⁽¹⁾	Differito ⁽²⁾	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
MASSIMO NERESINI	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione (2020 - 2022)	40.176 €	13.392 €	2020	- €	- €	- €	100.000
(II) Compensi da controllate e collegate			- €	- €	-	- €	- €	- €	- €
(III) Totale			40.176 €	13.392 €		- €	- €	- €	100.000 €
1	Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione (2020 - 2022)	44.640 €	14.880 €	2020	- €	- €	- €	-
(II) Compensi da controllate e collegate			- €	- €	-	- €	- €	- €	- €
(III) Totale			44.640 €	14.880 €		- €	- €	- €	- €

Nota

⁽¹⁾ La quota erogabile sarà corrisposta entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio 2020, a condizione che, alla relativa data di riferimento, il Beneficiario abbia ancora in essere il Rapporto con il Gruppo

⁽²⁾ La quota differita sarà corrisposta entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio 2021, a condizione che, alla relativa data di riferimento, il Beneficiario abbia ancora in essere il Rapporto con il Gruppo

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La tabella sotto riportata evidenzia le partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate all'inizio ed alla fine dell'esercizio, unitamente alle operazioni di compravendita effettuate.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Valter Peretti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Massimo Neresini	Amministratore Delegato	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Rino Mastrotto	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Mario Peretti	Consigliere Delegato	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Paolo Danda	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Raymond Totah	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Carla Trevisan	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Matteo Carlotti	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Ada Villa	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Isabella Chiodi	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Marina Salamon	Consigliere	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Paolo Ludovici	Presidente del Collegio Sindacale	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Manfredo Turchetti	Sindaco Effettivo	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Elena Fornara	Sindaco Effettivo	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-
Giuseppe Pirola	Ex-Presidente del Collegio Sindacale	SICIT GROUP SPA	-	-	-	- (*)
Benedetto Tonato	Ex-Sindaco Effettivo	SICIT GROUP SPA	-	-	-	- (*)

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA'	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	SICIT GROUP SPA	-	-	-	-

