



POLITICA DI REMUNERAZIONE - ESERCIZIO 2025
e
INFORMATIVA DI SINTESI SULLA REMUNERAZIONE
CORRISPOSTA NELL'ESERCIZIO 2024

Emittente: **SYS-DAT S.p.A.**

Sito web: www.sys-datgroup.com

Esercizio di riferimento: **2024**

Data di approvazione della Relazione: 13 marzo 2025

INDICE

DEFINIZIONI	4
PREMESSA	5
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	6
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	6
b. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse.....	6
c. Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.....	7
d. Eventuale intervento di esperti indipendenti	7
e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all’assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente	7
f. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	8
g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	11
h. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	12
i. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi	14
j. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società	14
k. I termini di maturazione dei diritti (cd. <i>Vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>malus</i> ovvero <i>restituzione</i> di compensi variabili “ <i>claw-back</i> ”)	14
l. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	15
m. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l’insorgenza del diritto e l’eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società.....	15
n. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	16
o. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)	16
p. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.....	17
q. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è	

possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	17
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI PREMESSA	18
PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	18
1.1 Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	18
1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, si indicano le informazioni che seguono:	21
Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto	21
Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità.....	21
Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di	21
Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto	21
Altri compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma	21
1.3 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2024	21
1.4 INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i> DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE	21
1.5 INFORMAZIONI DI CONFRONTO	21
1.6 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	21
PARTE SECONDA – RAPPRESENTAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024	23
ALLEGATI:	23
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	24
TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	25
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	26

DEFINIZIONI

Di seguito sono riportate le principali definizioni utilizzate nella presente relazione sulla remunerazione, in aggiunta a quelle contenute nel corpo del documento.

Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di Amministrazione attribuisca particolari incarichi.
Assemblea	indica l'assemblea degli azionisti della Società.
Borsa Italiana	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6.
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate, adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020.
Collegio Sindacale	indica il collegio sindacale della Società.
Comitato Controllo e Rischi	indica il comitato controllo e rischi della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
Comitato Nomine e Remunerazione	indica il comitato per la remunerazione della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione CONSOB	indica il consiglio di amministrazione della Società.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
Gruppo	indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo, in conformità con la definizione di cui al Regolamento OPC.
Politica sulla Remunerazione	indica la Società e le società in cui quest'ultima esercita, direttamente o indirettamente, il controllo.
	indica la Sezione I della Relazione, che illustra in modo chiaro e comprensibile: (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 2025 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale; e (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua predisposizione, approvazione ed eventuale revisione, nonché la durata della medesima.
	La Politica sulla Remunerazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.
Regolamento OPC	indica il " <i>Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate</i> " adottato dalla CONSOB con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.
Regolamento Emittenti	indica il regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971.
Relazione	indica la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023.
Società o Emittente	indica SYS-DAT S.p.A.
Società di Revisione	indica la società di revisione legale dei conti, ovvero BDO Italia S.p.A..
TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 marzo 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, tenendo conto dei principi e delle raccomandazioni di cui all’art. 5 del Codice di Corporate Governance, ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti.

La Relazione è articolata in due sezioni:

- la Sezione I ha lo scopo di fornire all’Assemblea le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale (la “**Politica di Remunerazione**”), nonché alle procedure per l’adozione e l’attuazione della stessa;
- La Sezione II ha lo scopo di fornire una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società (www.sys-datgroup.com) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea, convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2024, chiamata ad esprimersi anche per le finalità di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

In tale sezione è illustrata la Politica sulla Remunerazione della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le procedure per l'adozione e l'attuazione della stessa. La Politica sulla Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali sono determinati i compensi.

La Relazione è stata elaborata tenendo conto dell'impegno richiesto e delle responsabilità affidate ai dipendenti della Società ed è coerente con le retribuzioni in vigore per i differenti livelli gerarchici della Società, nel rispetto della contrattazione collettiva e in linea con la prassi del settore di mercato in cui l'Emittente opera.

a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La Politica sulla Remunerazione della Società è predisposta dalla funzione risorse umane coinvolgendo le funzioni aziendali di controllo e approvata dal Comitato Nomine e Remunerazione.

La Relazione è poi validata dalla funzione Amministrazione Finanza e Controllo della Società che verifica la coerenza della Politica sulla Remunerazione con la situazione economico-patrimoniale della Società e successivamente sottoposta annualmente all'esame e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Nomine e Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica sulla Remunerazione, la sottopone al voto dell'Assemblea.

La Politica sulla Remunerazione si articola come segue:

- i) l'Assemblea stabilisce il compenso spettante per la carica a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato. Stabilisce inoltre l'eventuale compenso per i consiglieri con particolari cariche;
- ii) l'Assemblea esprime il voto, vincolante per la Sezione I e consultivo per la Sezione II, sulla Politica sulla Remunerazione annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- iii) il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- iv) il Consiglio di Amministrazione determina i compensi dei Consiglieri per la loro partecipazione ad uno o più comitati;
- v) l'Amministratore Delegato determina la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione;
- vi) il Comitato Nomine e Remunerazione ha il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione per i compensi dei consiglieri investiti di particolari cariche, di predisporre la Politica sulla Remunerazione e sottoporla all'esame del Consiglio di Amministrazione, di elaborare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche di eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

b. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse

Il Comitato Nomine e Remunerazione è composto da: Marco Zampetti (Presidente), Stefania Tomasini e Maurizio Santacroce.

I componenti del Comitato Nomine e Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione e risultano in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza di natura contabile e finanziaria, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina. Il Comitato Nomine e Remunerazione, che ha funzioni consultive, propositive e di supervisione delle politiche di remunerazione:

- i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti dell'organo di controllo, anche tenendo conto

delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente;

- ii) presenta proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ove prevista;
- iii) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- v) svolge gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

c. Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

La Politica sulla Remunerazione della Società è stata elaborata con criteri sostanzialmente analoghi a quelli utilizzati finora dalla Società per definire i termini e le condizioni del pacchetto retributivo dei propri dipendenti e, dunque, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, in un'ottica meritocratica.

d. Eventuale intervento di esperti indipendenti

Il Comitato può avvalersi per lo svolgimento delle proprie funzioni della collaborazione di esperti in materia di politiche retributive, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e a condizione che non forniscano simultaneamente alla Società, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche, e alle strutture a loro riporto, servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi. È onere del Comitato verificare preventivamente l'insussistenza delle predette circostanze. Nel definire la Politica sulla Remunerazione descritta nel presente documento da proporre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione non ha ritenuto necessario avvalersi della consulenza di esperti indipendenti.

e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica sulla Remunerazione mira a realizzare e promuovere una gestione prudente ed efficace del rischio, nonché ad assicurare la coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico e degli standard di condotta applicati dalla Società e a prevenire possibili conflitti di interesse. La Politica sulla Remunerazione è adottata in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori, gli interessi, e la situazione patrimoniale e finanziaria della Società su un orizzonte di medio- lungo termine.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, volta: (i) al perseguimento della strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi di lungo termine, e (iii) alla sostenibilità del business model della Società. Per quanto concerne il contributo della Politica sulla Remunerazione al perseguimento della strategia aziendale, la Società definisce le politiche sulla remunerazione in modo autonomo, pur tenendo in considerazione le scelte avanzate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Ciò consente all'Emittente di attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali in grado di perseguire lo sviluppo del business plan prefissato. Per quanto concerne, invece, il contributo della Politica sulla Remunerazione, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve termine che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione è, dunque, definita secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate a gestire efficacemente la Società, pur garantendo per l’Emittente una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane.

In coerenza con le finalità generali sopra illustrate, la Politica sulla Remunerazione è basata sui seguenti principi di riferimento:

- i) adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del settore in cui opera e delle caratteristiche dell’attività da essa concretamente svolta, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- ii) determinazione di obiettivi di performance, cui è legata l’erogazione delle componenti
- iii) variabili; e
- iv) previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione ha una durata annuale.

f. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il compenso annuale attribuito agli amministratori non esecutivi per la loro partecipazione al Consiglio di Amministrazione nonché, eventualmente, a uno o più comitati (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall’Assemblea, come meglio descritto alla lettera o), è commisurato all’impegno richiesto a ciascuno di essi ed è determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa.

In particolare, attualmente il Consiglio di Amministrazione, nei limiti di emolumento complessivo stabiliti dall’Assemblea, ha determinato nell’adunanza del 25 marzo 2024 l’emolumento fisso (ex art. 2389 primo comma c.c.) spettante agli amministratori in misura pari a lordi Euro 15.000 per amministratore su base annua.

Il compenso annuale attribuito agli **amministratori esecutivi** è determinato dal Consiglio di Amministrazione entro l’ammontare massimo approvato dall’Assemblea e può prevedere una parte fissa e una parte variabile, a sua volta costituita da una componente annuale e una componente a medio-lungo termine.

In particolare, l’assemblea del 21 marzo 2024 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei tre anni dell’intero mandato (A) un compenso complessivo fisso annuo lordo pari a massimi Euro 1.500.000, poi aumentato ad Euro 1.600.000 a seguito dell’inizio delle negoziazioni della Società sul mercato Euronext Milan e il conseguente incremento del numero dei membri del Consiglio di Amministrazione, comprensivo dei compensi fissi per gli amministratori investiti di particolari cariche che verranno determinati dal Consiglio di Amministrazione a norma dell’art. 2389, comma 3, del codice civile, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell’ufficio, senza riconoscimento di alcun importo a titolo di trattamento di fine mandato nonché (B) un compenso complessivo variabile annuo lordo pari a ulteriori massimi Euro 1.500.000 la cui definizione e ripartizione sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione, restando espressamente inteso che sono esclusi da tale ammontare complessivo variabile annuo lordo gli eventuali compensi da erogare in virtù di piani di incentivazione pluriennali che dovessero essere deliberati in futuro nonché ogni compenso o altra forma di incentivo derivante dalla partecipazione al Piano di Stock Option 2024-2026 come indicato successivamente alla sezione h – sottosezione Componente variabile di lungo termine.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2024 ha deliberato di determinare in Euro 1.305.000,00 il compenso complessivo fisso annuo lordo del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica per il 2024 da ripartire come segue:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione Vittorio Neuroni, un compenso pari a Euro

390.000,00 lordi annui, di cui Euro 375.000,00 in ragione delle deleghe al medesimo conferite ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.;

- al Vice-Presidente e Consigliere Emanuele Edoardo Angelidis, un compenso pari Euro 350.000,00 lordi annui di cui Euro 335.000,00 in ragione delle deleghe al medesimo conferite ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.;
- all'Amministratore Delegato Matteo Luigi Neuronì, un compenso pari Euro 350.000,00 lordi annui, di cui Euro 335.000,00 in ragione delle deleghe al medesimo conferite ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.;
- al Consigliere Marta Neuronì, un compenso pari Euro 215.000,00 lordi annui, di cui Euro 200.000,00 in ragione delle deleghe alla medesima conferite ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c..

Riguardo a componenti variabili di breve periodo, lo stesso Consiglio di Amministrazione ha deliberato di prevedere il riconoscimento ai membri del Consiglio di Amministrazione di un compenso variabile annuo lordo per l'anno 2024 al raggiungimento di obiettivi relativi al Valore della Produzione, all'EBITDA e al flusso di cassa operativo risultanti dal bilancio consolidato IAS/IFRS del Gruppo al 31 dicembre 2024 anche tenuto conto degli effetti di eventuali future acquisizioni, il tutto secondo i criteri e alle condizioni di cui al successivo paragrafo e in particolare:

- determinare il compenso variabile annuo lordo complessivo per l'anno 2024 per i membri del Consiglio di Amministrazione al raggiungimento del 100% dei valori target di tutti e tre gli obiettivi in Euro 1.000.000 con la conseguenza che, secondo i criteri indicati in narrativa, al raggiungimento dell'85% dei valori target di tutti e tre gli obiettivi il compenso variabile lordo complessivo per l'anno 2024 spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ammonterebbe a Euro 850.000,00 mentre al raggiungimento del 115% dei valori target di tutti e tre gli obiettivi e oltre, tale compenso ammonterebbe a Euro 1.300.000,00;
- stabilire che il compenso variabile annuo lordo complessivo per l'anno 2024 per i membri del Consiglio di Amministrazione al raggiungimento del 100% dei valori target di tutti e tre gli obiettivi in Euro 1.000.000 è ripartito come segue:
 - al Presidente del Consiglio di Amministrazione Vittorio Neuronì, un importo di Euro 277.000,00 lordi;
 - al Vice-Presidente e Consigliere Emanuele Edoardo Angelidis, un importo di Euro 277.000,00 lordi;
 - al Consigliere Matteo Luigi Neuronì, un importo di Euro 277.000,00 lordi;
 - al Consigliere Marta Neuronì, un importo di Euro 169.000,00 lordi

fermo restando che, a partire dai suddetti importi calcolati al raggiungimento del 100% dei valori target di tutti gli obiettivi, gli importi che saranno effettivamente riconosciuti quale compenso aggiuntivo variabile lordo a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione, in caso di raggiungimento degli obiettivi per valori compresi tra l'85% e il 100% dei valori target e/o tra il 100% e il 115% e oltre dei valori target, saranno calcolati sulla base dei criteri riportati in verbale, in ragione del livello raggiunto rispetto al valore target di ciascun obiettivo nonché in ragione del peso di ciascun obiettivo.

Il premio MBO 2024 per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinato secondo i seguenti fattori:

- il compenso aggiuntivo variabile per ciascuno degli Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'anno 2024 è riconosciuto al raggiungimento degli obiettivi relativi ai risultati consolidati IAS / IFRS conseguiti dall'intero Gruppo Sys-Dat e derivanti anche da eventuali acquisizioni, come risultanti dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2024;
- gli obiettivi sono tre, ciascuno indipendente dall'altro:
 - obiettivo di Valore della Produzione consolidato che si intende raggiunto al 100% al raggiungimento del valore target di Euro 60.000.000;
 - obiettivo di EBITDA consolidato, che si intende raggiunto al 100% al raggiungimento del valore target di Euro 12.000.000;
 - obiettivo flusso di cassa operativo consolidato, che si intende raggiunto al 100% al raggiungimento del valore target di Euro 7.000.000;
- al fine della determinazione del compenso aggiuntivo variabile spettante a ciascun consigliere, il

Valore della Produzione ha un peso del 30%, l'EBITDA un peso del 40% e il flusso di cassa operativo un peso del 30%;

- al fine di accedere al compenso aggiuntivo variabile per il singolo obiettivo, è necessario che sia raggiunto almeno l'85% del rispettivo valore target di riferimento sopra indicato;
- per valori compresi tra l'85% e il 100% del target di riferimento, il compenso aggiuntivo variabile per il singolo obiettivo varia per interpolazione lineare tra l'85% e il 100%;
- per valori compresi tra il 100% e il 115% del target di riferimento e oltre, il compenso aggiuntivo variabile per il singolo obiettivo varia per interpolazione lineare tra il 100% e il 130%, con un massimo comunque del 130% per singolo obiettivo anche per valori superiori al 115% del target di riferimento;

Per i soli Dirigenti con Responsabilità Strategiche il massimo compenso aggiuntivo variabile è del 100%.

Per le componenti variabili di medio-lungo periodo, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di incentivazione in stock options la cui descrizione dettagliata si riporta alla sezione h – sottosezione Componente variabile di lungo termine.

Agli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (**Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate e Comitato Nomine e Remunerazione**) è riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo da essi ricoperto di Presidente (per il quale è previsto un compenso annuo pari a euro 4.500,00 lordi) o componente del comitato (per il quale è previsto un compenso annuo pari a euro 1.500,00 lordi).

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il compenso attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è basato su una remunerazione fissa e, in linea con i principi e le raccomandazioni del art. 5 del Codice di Corporate Governance ed in base ai contratti di lavoro stipulati, da una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance al fine di incentivare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

I **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** percepiscono – al 31.12.2024 - una retribuzione fissa annua lorda complessivamente pari a Euro 220.000 lordi, ad esclusione del compenso specifico per la carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari in misura di Euro 5.000 lordi annui, della partecipazione al piano di welfare come approvato di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione e in misura complessiva di Euro 20.000 per il 2024 e dei fringe benefit assegnati come da standard di mercato e politiche aziendali ovvero auto aziendale ad uso promiscuo, oltre all'assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e polizza assicurativa infortuni, vita e invalidità permanente come da contratto collettivo. Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2024 ha nominato uno dei Dirigenti con responsabilità strategica Segretario del Consiglio di Amministrazione, assegnando un compenso di Euro 5.000 lordi annui per la carica.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre previsto una componente variabile della retribuzione:

- di Euro 60.000 massimi complessivi all'anno per i Dirigenti Strategici, con regole simili a quelle del compenso degli amministratori esecutivi, dettagliate al paragrafo precedente; e
- partecipazione al piano di incentivazione in *stock options* come dettagliato alla sezione h – sottosezione Componente variabile di lungo termine.

COLLEGIO SINDACALE

Ai sindaci è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. Pertanto, il compenso dei sindaci effettivi è fisso ed è determinato in misura adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, oltre che alle caratteristiche dimensionali della Società.

PERSONALE DIPENDENTE

Con riferimento al personale dipendente assunto con contratto di lavoro subordinato, gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità, con la finalità di assicurare un'adeguata correlazione fra la retribuzione, il ruolo ricoperto e le responsabilità connesse e l'impegno profuso nell'espletamento

delle mansioni assegnate. L'attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione. In questo modo le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità dei rapporti di lavoro, che trovano nella retribuzione un importante fattore, si bilanciano compiutamente con l'esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo. La complessiva configurazione del sistema di remunerazione garantisce il mantenimento di comportamenti virtuosi ed allineati al rispetto delle norme, statuto e codice etico. Pertanto, le componenti del sistema di remunerazione per i dipendenti della Società sono le seguenti:

- retribuzione fissa, determinata in modo da remunerare il lavoro associato ad una determinata posizione. È composta da: minimo contrattuale, scatti di anzianità, superminimo individuale. È regolamentata dal contratto nazionale di lavoro di riferimento (Contratto del Commercio o Industria a seconda dei casi), con la possibilità di definire i livelli che meglio remunerano la posizione delle risorse. Il livello di retribuzione fissa risponde a principi di meritocrazia ed equità interna, ovvero rispecchia il contenuto relativo dei ruoli nell'organizzazione;
- in riferimento a talune figure professionali, corrispettivi per patti di non concorrenza, in linea con le prassi di mercato;
- eventuali bonus variabili (quali, il premio di risultato, MBO, annual bonus e/o bonus una tantum), che la Società può decidere di conferire alle risorse, in considerazione dei risultati conseguiti e correlati sempre con il conseguimento di obiettivi aziendali, di natura quantitativa e qualitativa;
- eventuale fringe benefit, riguardanti la possibilità di conferire una retribuzione "in natura", ovvero non monetaria, ma che risponde a fabbisogni di combinazione di vita lavorativa e vita privata, oppure di risparmio su alcune spese, conferendo un bene o un servizio ad un prezzo inferiore al valore reale o percepito tale dalla risorsa che ne beneficia (tipicamente, le auto aziendali);
- eventuali welfare package, riguardanti la possibilità di riconoscere polizze assicurative integrative e agevolazioni su trasporti, attività fisica, attività intellettuale e scolastica.

FUNZIONI DI INTERNAL AUDIT

In relazione alle funzioni di internal audit la remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione medesimo. In tal caso, non sono previste di norma forme di remunerazione quali stock options, azioni, strumenti collegati alle azioni e altri strumenti finanziari.

COLLABORATORI

Per quanto riguarda i collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato (collaboratori esterni), l'Emittente ha tradizionalmente fatto ricorso in forma ridotta a tali figure professionali, ritenute utili per il supporto a specifici progetti, siano essi segnalatori di business o figure tecniche con specifiche competenze. La remunerazione di tali figure è contrattualmente regolamentata seguendo standard di mercato.

g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Società ha stipulato, con una primaria compagnia assicurativa, una polizza per la responsabilità civile degli amministratori, compresi gli indipendenti, dei sindaci, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'Emittente.

Sono previsti benefici non monetari a favore di alcuni amministratori esecutivi in termini di auto aziendale e coperture assicurative.

Il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è completato da un trattamento previdenziale integrativo previsto dal contratto collettivo, nonché da polizze vita e di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è altresì prevista l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale e l'accesso al welfare package come gli altri dirigenti della Società.

Per il restante personale dipendente sono previsti fringe benefits (es. auto aziendali) ed eventuali *welfare package*, in linea con le prassi di mercato e con le policy aziendali in materia.

h. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

La componente variabile degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società è distinta in componente variabile di breve termine (MBO 2025) e di lungo termine (Piano di Stock Option 2024-2026).

Per il restante personale dipendente della Società sono previste componenti variabili di breve termine in relazione all'andamento aziendale, nonché sulla base di elementi qualitativi delle performance. Ad alcuni dipendenti della Società o amministratori di società controllate dall'Emittente, con funzioni chiave nell'operatività del gruppo, è stata assegnata una porzione del Piano di Stock Option 2024-2026 come dettagliato alla sottosezione Componente variabile di lungo termine.

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

L'Emittente può adottare compensi variabili, da corrispondere in forma monetaria, legati al raggiungimento, su base annuale, di obiettivi predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società nel medio-lungo termine e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (potendo comprendere anche parametri non finanziari).

La Società ha, in particolare, adottato un piano di incentivazione annuale (MBO 2025), che prevede la corresponsione di un compenso variabile in forma monetaria in funzione del livello di raggiungimento di determinati obiettivi annuali di performance aziendali e individuali di natura quali-quantitativa collegati al budget annuale, e comunque al di sopra di un livello minimo di raggiungimento di alcuni indicatori individuati come entry gate, come meglio descritti nei paragrafi successivi.

I beneficiari del piano MBO 2025 sono gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Più precisamente, il premio MBO 2025 per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinato secondo i seguenti fattori:

- il compenso aggiuntivo variabile per ciascuno degli Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'anno 2025 sarà riconosciuto al raggiungimento di alcuni obiettivi relativi ai risultati consolidati IAS / IFRS conseguiti dall'intero Gruppo Sys-Dat e derivanti anche da eventuali future acquisizioni, come risulteranno dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2025;
- gli obiettivi sono tre, ciascuno indipendente dall'altro:
 - obiettivo di Valore della Produzione consolidato che si intenderà raggiunto al 100% al raggiungimento del valore target di Euro 90.000.000 (novanta milioni);
 - obiettivo di EBITDA consolidato, che si intenderà raggiunto al 100% al raggiungimento del valore target di Euro 18.000.000 (diciotto milioni);
 - obiettivo flusso di cassa operativo consolidato, che si intenderà raggiunto al 100% al raggiungimento del valore target di Euro 12.000.000 (dodici milioni);
- al fine della determinazione del compenso aggiuntivo variabile spettante a ciascun consigliere, il Valore della Produzione avrà un peso del 30%, l'EBITDA un peso del 40% e il flusso di cassa operativo un peso del 30%;
- al fine di accedere al compenso aggiuntivo variabile per il singolo obiettivo, è necessario che sia raggiunto almeno l'85% del rispettivo valore target di riferimento sopra indicato;
- per valori compresi tra l'85% e il 100% del target di riferimento, il compenso aggiuntivo variabile per il singolo obiettivo varia per interpolazione lineare tra l'85% e il 100%;
- per valori compresi tra il 100% e il 115% del target di riferimento e oltre, il compenso aggiuntivo variabile per il singolo obiettivo varia per interpolazione lineare tra il 100% e il 130%, con un massimo comunque del 130% per singolo obiettivo anche per valori superiori al 115% del target di riferimento;

Per i soli Dirigenti con Responsabilità Strategiche il massimo compenso aggiuntivo variabile è del 100%.

Per quanto riguarda la componente variabile per gli altri dipendenti, in continuità con il 2024, si prevede:

- per i dipendenti in ruoli di responsabilità legate a funzioni di gruppo, meccanismi analoghi a quelli

- dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- per i dipendenti con funzioni di responsabilità manageriali di singole funzioni aziendali (business units), meccanismi legati (a) ai risultati della singola business unit rispetto al budget assegnato, (b) ai risultati della somma delle business unit legate all'area di riferimento rispetto al budget assegnato, (c) ai parametri di qualità del servizio raggiunta dalla business unit e (d) alle metodologie di sviluppo e delivery delle soluzioni e progetti; i meccanismi citati includono soglie minime di riferimento al di sotto delle quali nessun bonus sarà dovuto;
- per dipendenti con funzioni commerciali, piani provvigionali legati (a) ai risultati delle vendite di software proprietari e di terzi (limitatamente al margine generato) e all'incremento dei canoni relativi, rispetto al budget assegnato (b) alla qualità dei crediti dai clienti sotto la responsabilità del commerciale, (c) ad obiettivi specifici per incentivare iniziative strategiche di vendita; i meccanismi citati includono soglie minime di riferimento al di sotto delle quali nessun bonus sarà dovuto.

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di incentivazione da destinare ad amministratori esecutivi della Società e/o dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato della Società e delle Controllate individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti oppure inseriti nel management della Società e delle Controllate in un'ottica di creazione di valore per la Società e il Gruppo incentivazione denominato "Piano di Stock Option 2024-2026" (il "Piano di Incentivazione").

Il Piano di Incentivazione approvato consiste nell'attribuzione gratuita ai beneficiari di opzioni che, una volta divenute "esercitabili" ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del Piano di Incentivazione (il "Regolamento del Piano di Incentivazione"), attribuiranno al beneficiario il diritto di sottoscrivere, a fronte del pagamento alla Società del prezzo di esercizio, n. 20 azioni della Società, con godimento regolare, per ciascuna opzione esercitata. Il prezzo di esercizio è pari al prezzo per azione dell'offerta effettuata nel contesto della quotazione delle azioni della Società su Euronext Milan.

Il numero delle opzioni attribuito in esecuzione del Piano di Incentivazione è complessivamente pari a n. 100.000, pari al numero massimo attribuibile.

Il Piano di Incentivazione ha la finalità di:

- allineare gli interessi dei beneficiari al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti della Società in un orizzonte di medio periodo;
- rafforzare le politiche di *retention* del management e delle risorse chiave della Società, favorendo la fidelizzazione degli amministratori e dei dipendenti della Società che occupano posizioni di maggior rilievo;
- attrarre personale chiave.

Le opzioni maturano a condizione che le azioni della Società siano ammesse alla negoziazione sul mercato Euronext Milan entro il 31 dicembre 2024 (condizione già soddisfatta); l'Ebitda consolidato al 31 dicembre 2026 sia pari o superiore a 12 milioni di euro; e la Società adotti una politica di diversità e inclusione entro il 31 dicembre 2026 (c.d. condizioni cancello).

Il numero di opzioni esercitabili per ciascun beneficiario alla fine del periodo di maturazione, qualora si siano verificate le condizioni cancello, dipenderà dal raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance:

- nel caso in cui l'Ebitda consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2026 sia pari a 12 milioni di euro, matureranno, divenendo Opzioni Esercitabili, il 50% delle Opzioni Attribuite (Obiettivo Minimo);
- nel caso in cui l'Ebitda consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2026 sia pari a 15 milioni di euro, matureranno, divenendo Opzioni Esercitabili, il 75% delle Opzioni Attribuite (Obiettivo Target);
- nel caso in cui l'Ebitda consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2026 sia pari a 18 milioni di euro, matureranno, divenendo Opzioni Esercitabili, il 100% delle Opzioni Attribuite (Obiettivo Massimo).

Per valori di Ebitda consolidato al 31 dicembre 2026 inferiori ad Euro 12 milioni non maturerà alcuna opzione attribuita; mentre, per valori di Ebitda consolidato al 31 dicembre 2026 intermedi rispetto a quelli sopra indicati, il numero di opzioni esercitabili verrà calcolato con il metodo di interpolazione lineare.

Il Piano di Incentivazione prevede che le opzioni maturate spettanti a ciascun beneficiario, potranno essere esercitate in tre tranches ai termini e alle ulteriori condizioni che seguono:

- il 40% delle opzioni maturate potranno essere esercitate a partire dalla data della comunicazione

del Consiglio e fino al 30 settembre 2027 (il "Primo Periodo di Esercizio"), a condizione che il rapporto tra lo stesso beneficiario e la Società o la Società Controllata, secondo i casi, fosse in essere al termine del periodo di maturazione, ossia il 31 dicembre 2026, fermo restando quanto previsto all'Articolo 12 del Regolamento del Piano;

- (ii) il 30% delle Opzioni Maturate potranno essere esercitate a partire dal giorno successivo alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approverà il bilancio consolidato al 31 dicembre 2027 e fino al 30 settembre 2028 (il "Secondo Periodo di Esercizio") a condizione che il rapporto tra lo stesso beneficiario e la Società o la Società Controllata, secondo i casi, sia in essere fino alla data di esercizio delle opzioni maturate medesime;
- (iii) il 30% delle opzioni maturate potranno essere esercitate a partire dal giorno successivo alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approverà il bilancio consolidato al 31 dicembre 2028 e fino al 30 settembre 2029 (il "Terzo Periodo di Esercizio" e, collettivamente, con il Primo e il Secondo Periodo, i "Periodi di Esercizio" e ciascuno un "Periodo di Esercizio") a condizione che il rapporto tra lo stesso beneficiario e la Società o la Società Controllata, secondo i casi, sia in essere fino alla data di esercizio delle opzioni maturate medesime.

Essendo il piano di incentivazione a lungo termine basato su stock options, che presentano un intrinseco allineamento degli interessi tra i riceventi e la Società ed un chiaro incentivo alla creazione di valore espressa come variazione di prezzo dell'azione sottostante nel periodo considerato dal piano, il piano stesso non prevede un limite in termini di valore monetario o di percentuale rispetto al compenso fisso o variabile.

i. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Alla data di pubblicazione della presente Relazione non sono previste forme di remunerazione variabile basate su strumenti finanziari, fatta eccezione per la componente del Piano di Incentivazione costituita da stock options, circa la quale si rinvia a quanto descritto alla lettera h.

j. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano in opportuno conto il perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale a lungo termine nell'ottica di mantenere una complessiva sostenibilità del business model della Società.

k. I termini di maturazione dei diritti (cd. *Vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione* di compensi variabili "*claw-back*")

MBO 2025

Con riferimento al sistema MBO 2025, stante l'orizzonte temporale di breve termine sul quale lo stesso si fonda (12 mesi), non sono previsti sistemi di pagamento differito del premio maturato. Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* (in particolare clausole di *malus* e *claw back*).

In particolare, l'attribuzione effettiva dell'MBO è soggetta alla verifica dei requisiti minimi come dettagliato alla lettera h.

Piano di Stock Option 2024-2026

Il Piano di Stock Option 2024-2026 prevede un periodo di performance di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*) coincidente con il triennio 2024 – 2026 e l'eventuale premio prevede ulteriori condizioni di

esercizio che estendono di ulteriori due anni il vesting period come dettagliato alle lettere h e m. Tali condizioni riguardano quote specifiche dell'eventuale premio e si basano sulla continuità di relazione lavorativa con la Società e su tre finestre temporali per l'esercizio parziale delle opzioni maturate, come dettagliato alla lettera h, rispettando quindi la natura di lungo periodo, ovvero quinquennale, del piano.

l. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il Piano di Stock Option 2024-2026 non prevede un vincolo di inalienabilità, essendo l'eventuale premio soggetto ad ulteriori condizioni di esercizio in termini di continuità di relazione lavorativa con la Società e di tre finestre temporali per l'esercizio parziale delle opzioni maturate, come dettagliato alla lettera h.

m. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

I compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso (con l'esclusione, pertanto, delle somme erogate a titolo di Trattamento di Fine Rapporto), costituiscono la c.d. severance.

In generale, non sono previsti compensi aggiuntivi, né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Vengono adottati principalmente i criteri di legge e di contratto collettivo (sia per i dirigenti dipendenti e sia per i quadri direttivi e le aree professionali) vigenti.

I compensi che dovessero essere pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (severance) non superano le 24 mensilità di remunerazione complessiva e in ogni caso non eccedono i limiti previsti da leggi e/o contratti applicabili in caso di licenziamento.

Non sono inoltre previsti accordi per l'eventuale mantenimento di benefici non monetari a favore degli stessi Amministratori, né la stipula di contratti di consulenza ad hoc per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Come già indicato in precedenza, possono essere previsti patti di non concorrenza specificamente remunerati, in linea con le prassi di mercato.

Gli Amministratori non hanno contratti di lavoro in essere con la Società né ulteriori accordi al di fuori del mandato da Amministratore. I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno un contratto a tempo indeterminato, regolato per il tempo preavviso dal CCNL Dirigenti Industria.

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione, si precisa che in caso di cessazione della carica o del rapporto di lavoro tra il beneficiario potenziale del MBO 2025 e la Società precedente alla scadenza del termine di pagamento del premio MBO 2025 a seguito di (i) licenziamento, revoca o mancato rinnovo da parte della Società per giusta causa, ovvero giustificato da motivi di carattere soggettivo ai sensi di legge o del contratto collettivo di categoria; o (ii) dimissioni volontarie da parte del beneficiario, il beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio MBO 2025.

Con riferimento al Piano di Stock Option 2024-2026 (il "Piano 2024"), in caso di cessazione del rapporto lavorativo tra il beneficiario assegnatario delle Opzioni (il "Beneficiario") e l'Emittente o una delle sue controllate (il "Rapporto") prima della fine del periodo 2024-2026 (il "Periodo di Maturazione"), troveranno applicazione le previsioni di cui ai successivi paragrafi, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari e ferma la facoltà del

Consiglio di Amministrazione di raggiungere accordi di contenuto diverso con ciascun Beneficiario:

- Nel caso in cui, prima della fine del Periodo di Maturazione, il Rapporto sia cessato per (i) licenziamento, revoca o risoluzione del rapporto di lavoro del Beneficiario, tutti dovuti al ricorrere di una giusta causa ovvero il Beneficiario abbia ricevuto le relative comunicazioni formali pur se ancora non efficaci alla data di termine del Periodo di Maturazione; (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario, non giustificate dal ricorrere di uno dei motivi di cui al paragrafo successivo, anche nel caso in cui la cessazione non sia ancora efficace ma sia pervenuta alla Società da parte del Beneficiario formale comunicazione in tal senso, il Beneficiario decade definitivamente ed irrevocabilmente da qualsiasi diritto relativo al Piano, con la conseguenza che tutte le Opzioni ad esso assegnate in base al Piano si considerano immediatamente decadute, senza diritto del Beneficiario a ricevere alcun indennizzo e/o risarcimento di sorta;
- In caso di cessazione del Rapporto, prima della fine del Periodo di Maturazione per (i) pensionamento; (ii) licenziamento revoca o risoluzione del rapporto di lavoro e/o del mandato del Beneficiario senza giusta causa; (iii) dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro qualora ricorra anche uno solo dei seguenti casi: (a) inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) permanente del Beneficiario; (b) decesso del Beneficiario, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi e legatari previo adempimento da parte degli eredi dell'onere di presentazione della dichiarazione di successione e dell'adempimento delle disposizioni fiscali vigenti, in quanto applicabili), fermo restando il rispetto degli obblighi, modalità e termini di cui al Regolamento, manterranno le Opzioni, ma il numero di Opzioni Maturate al medesimo spettante, calcolate alla fine del Periodo di Maturazione ai termini e alle condizioni del presente Regolamento, sarà riproporzionato in base alla data di cessazione del Rapporto rispetto al periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.

Il numero effettivo di opzioni esercitabili è legato ad ulteriori condizioni di esercizio in termini di continuità di relazione lavorativa con la Società e di tre finestre temporali per l'esercizio parziale delle opzioni maturate, come dettagliato alla lettera h.

n. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

L'Emittente ha stipulato, con una primaria compagnia assicurativa, una polizza per la responsabilità civile degli amministratori, compresi gli indipendenti, dei sindaci, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'Emittente e delle società controllate.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato, oltre a una polizza temporanea caso morte, come previsto dal vigente CCNL. Salvo quanto riportato nel precedente punto g), non è prevista alcuna altra copertura previdenziale o pensionistica diversa da quelle obbligatorie.

o. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)

Non sono previsti per gli amministratori indipendenti compensi diversi dall'emolumento ordinario, ad eccezione del compenso attribuito a tutti gli amministratori per la partecipazione ad uno o più comitati, secondo quanto riferito alla precedente lettera f.

Agli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate e Comitato Nomine e Remunerazione) è riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo da essi ricoperto di Presidente (per il quale è previsto un compenso annuo pari a euro 4.500,00 lordi) o componente del comitato (per il quale è previsto un compenso annuo pari a euro 1.500,00 lordi).

Gli amministratori investiti di particolari cariche (Amministratori Esecutivi) beneficiano della remunerazione descritta nelle precedenti lettere.

p. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Politica sulla Remunerazione è stata redatta utilizzando come riferimento politiche di società quotate di dimensioni e/o settori affini all'Emittente. Si ritiene che la Politica sia coerente con gli obiettivi della Società e con le caratteristiche tipiche della stessa, in termini di attività svolta e di dimensioni, nonché in linea con le prassi del mercato di riferimento dell'Emittente.

q. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria politica sulla remunerazione, in casi eccezionali, ai sensi e per gli effetti dell'art.123-ter, comma 3-bis del TUF e dell'art. 84-quater comma 2-bis lettera c) del Regolamento Emittenti e dunque per tali intendendosi solamente le situazioni in cui la deroga alla propria politica sulla remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza), la Società potrà derogare, fermo quanto previsto dal regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, ai seguenti elementi della propria politica sulla remunerazione:

- i. variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- ii. variazione degli obiettivi di performance e/o delle rispettive percentuali da erogare, in caso di componenti variabili annuali e a medio-lungo termine qualora deliberati.

Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, con delibera motivata, e del Collegio Sindacale.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI

PREMESSA

In via preliminare e a fini di una maggiore chiarezza circa quanto esposto nella presente Sezione II della Relazione, si rammenta che le azioni della Società sono state ammesse alla negoziazione su Euronext Milan, segmento STAR, il 2 luglio 2024, pertanto la Politica di Remunerazione della società viene predisposta per la prima volta, con durata annuale, con riferimento all'esercizio 2025. La Relazione sui compensi corrisposti che segue è, quindi, predisposta rispetto ai compensi autorizzati dall'assemblea degli azionisti prima della quotazione.

La presente Sezione II della Relazione:

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con le deliberazioni dell'assemblea dei soci e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della stessa Società; (ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga applicata eventualmente in circostanze eccezionali e
- nella seconda parte, illustra – utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti – i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 dalla Società, segnalando eventualmente le componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando il valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Si precisa, per quanto occorrer possa, che la Società si qualifica come "di minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera f) del Regolamento Parti Correlate emanato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

Si conferma, inoltre, che, in conformità a quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 8-bis, TUF, la Società di Revisione BDO S.p.A. ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della presente Relazione.

In calce alla presente Sezione sono altresì indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

1.1 Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Consiglio di Amministrazione

In data 25 marzo 2024, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo in carica dalla data di avvio delle negoziazioni delle azioni SYS-DAT sul mercato azionario, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei tre anni dell'intero mandato (A) un compenso complessivo fisso annuo lordo pari a massimi Euro 1.500.000, comprensivo dei compensi fissi per gli amministratori investiti di particolari cariche che verranno determinati dal Consiglio di Amministrazione a norma dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio, senza riconoscimento di alcun importo a titolo di trattamento di fine mandato e senza considerare la remunerazione variabile derivante dai piani di incentivazione approvati dalla Società, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle relative funzioni, da ripartire tra i singoli componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 25 marzo 2024, in continuità con la gestione precedente, ha ripartito il suddetto importo complessivo fisso determinato dall'Assemblea tra i propri membri come indicato nella tabella di seguito riportata.

Consiglio di Amministrazione in carica al 31.12.2024 – compensi fissi

Nome e cognome	Carica	Periodo in carica	Compensi fissi annuali (Euro)	Compensi per comitati annuali (Euro)	Compensi competenza 2024	Benefici non monetari	Altri compensi
Vittorio Neuronì	Presidente	1.1 - 31.12	390.000		390.000		
Emanuele Angelidis	Vice Presidente	1.1 - 31.12	350.000		350.000		
Matteo Neuronì	Amministratore Delegato	1.1 - 31.12	350.000		350.000	10.904	
Marta Neuronì	Consigliere esecutivo	1.1 - 31.12	215.000		215.000	12.524	
Marco Zampetti	Consigliere indipendente	2.7 - 31.12	15.000	6.000	10.500		
Maurizio Santacroce	Consigliere indipendente	2.7 - 31.12	15.000	6.000	10.500		
Stefania Tomasini	Consigliere indipendente	2.7 - 31.12	15.000	3.000	9.000		

Si osserva che i tre amministratori indipendenti, essendo in carica con efficacia dal giorno di quotazione 2 luglio 2024, hanno ricevuto per il 2024 il 50% del compenso indicato, sia per gli emolumenti che per i compensi per comitati.

Consiglio di Amministrazione in carica al 31.12.2024 – compensi variabili

Nome e cognome	Carica	Variabile breve termine anno 2024 (Euro)	Stock options assegnate nell'esercizio (N.)	Fair Value stock options assegnate (Euro)	Fair Value stock options esercizio 2024 (Euro)
Vittorio Neuronì	Presidente	294.964	15.600	278.349	32.593
Emanuele Angelidis	Vice Presidente	294.964	15.600	278.349	32.593
Matteo Neuronì	Amministratore Delegato	294.964	15.600	278.349	32.593
Marta Neuronì	Consigliere esecutivo	179.960	15.600	278.349	32.593
Marco Zampetti	Consigliere indipendente	0	0	0	0
Maurizio Santacroce	Consigliere indipendente	0	0	0	0
Stefania Tomasini	Consigliere indipendente	0	0	0	0
Totale		1.064.853	62.400	1.113.396	130.374

Per quanto riguarda le componenti variabili:

- la componente a breve termine come già descritta nella sezione 1, di competenza dell'esercizio, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2025 in Euro complessivi 1.064.853 lordi, ovvero il 106,5% del bonus obiettivo di Euro 1 milione, considerate le *performance* aziendali nell'esercizio 2024 in termini di Valore della produzione, EBITDA e flusso di cassa operativa, suddivisa tra gli amministratori come in tabella;
- la componente a lungo termine è rappresentata dal Piano di *stock options* il cui numero di opzioni assegnate ai componenti del CdA, ciascuna con diritto di acquisto di n. 20 azioni al prezzo di esercizio di Euro 3,40 ad azione, e il relativo *fair value* sono indicati in tabella.

Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Compensi fissi annuali (Euro)	Compensi competenza 2024 (Euro)
Carlo Zambelli	Presidente Collegio Sindacale	21.3 - 31.12	12.000	9.403
Lorena Pellissier	Sindaco effettivo	21.3 - 31.12	8.000	6.268
Gabrio Pellegrini	Sindaco effettivo	21.3 - 31.12	8.000	6.268

Alfredo Fossati	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 21.3	6.000	1.299
Diletta Fuxa	Sindaco effettivo	1.1 - 21.3	4.000	866
Erminia Procopio	Sindaco effettivo	1.1 - 21.3	4.000	866

In data 21 marzo 2024, contestualmente alla nomina del Collegio Sindacale, l'Assemblea ha deliberato di attribuire ai membri del Collegio Sindacale un compenso di Euro 12.000 lordi annui al Presidente, Carlo Zambelli, ed Euro 8.000 lordi annui a ciascun Sindaco effettivo, Lorena Pellissier e Gabrio Pellegrini, in sostituzione al precedente Collegio Sindacale come indicato in tabella. Nell'esercizio 2024, il relativo compenso di competenza è stato calcolato tenendo conto del periodo effettivamente in carica. Non sono stati erogati ulteriori compensi al Collegio Sindacale.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Compensi fissi	Benefici non monetari	Altri compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
N. 2 dirigenti	1.1 - 31.12	220.000	24.370	2.500	15.874

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata corrisposta la remunerazione fissa, ai sensi di quanto previsto dal contratto di lavoro, per un totale di Euro 220.000 lordi al 31.12.2024, benefit non monetari per un controvalore totale di Euro 24.370 corrispondenti al piano di welfare e ai fringe benefit previsti dai contratti, altri compensi rappresentanti la quota di competenza del compenso specifico per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari per Euro 2.500 lordi e un'indennità di fine rapporto (TFR) per un totale di competenza nel 2024 di Euro 15.874.

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Variabile breve termine anno 2024 (Euro)	Stock options assegnate nell'esercizio (N.)	Fair Value stock options assegnate (Euro)	Fair Value stock options esercizio 2024 (Euro)
N. 2 dirigenti	60.000	15.900	283.702	33.220

Per quanto riguarda le componenti variabili:

- la componente a breve termine come già descritta nella sezione 1, di competenza dell'esercizio, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2025 in Euro complessivi 60.000 lordi, ovvero il 100% del bonus obiettivo di Euro 60.000, considerate le *performance* aziendali nell'esercizio 2024 in termini di Valore della produzione, EBITDA e flusso di cassa operativa, presentato in tabella in forma aggregata;
- la componente a lungo termine è rappresentata dal Piano di *stock options* il cui numero di opzioni assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ciascuna con diritto di acquisto di n. 20 azioni al prezzo di esercizio di Euro 3,40 ad azione, e il relativo *fair value* sono indicati in tabella.

Si precisa altresì che nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2024, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per gli amministratori esecutivi.

Preme, infine, specificare che le remunerazioni riconosciute e corrisposte ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2024, risultano conformi alle delibere dell'Assemblea dei soci e alla prassi aziendale.

Si precisa, inoltre, che dette remunerazioni, nelle loro diverse componenti, definite in ragione del ruolo ricoperto dai singoli destinatari e degli obiettivi che la Società si prefigge, contribuiscono al perseguimento della creazione di valore nel lungo termine; e nello specifico: (i) incentivando la permanenza delle risorse chiave che possono contribuire in modo determinante al successo della Società e remunerando la totalità dei destinatari con modalità e in misura idonea rispetto al ruolo ricoperto e

all'impegno richiesto; (ii) favorendo la fidelizzazione delle figure apicali in un'ottica di lungo termine, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale, e sviluppando il loro senso di appartenenza alla Società; e (iii) legando la remunerazione variabile al raggiungimento di determinati obiettivi di performance in linea con gli obiettivi industriali e strategici della Società in modo tale da allineare gli interessi dei beneficiari (anche rispetto agli Azionisti e in generale agli stakeholder della Società), al perseguimento degli stessi.

1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, si indicano le informazioni che seguono:

Eventuale esistenza di tali accordi

Non sussistono accordi di tale natura.

Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto

Non sussistono accordi di tale natura.

Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità

Non sussistono accordi di tale natura.

Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

Gli effetti sono dettagliati nella Sezione I, lettera m.

Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

Non sussistono accordi di tale natura.

Altri compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma

Nel corso dell'esercizio 2024 la Società non ha attribuito compensi ulteriori rispetto a quanto sopra descritto, salvo quanto corrisposto a titoli di remunerazione variabile in riferimento ai compensi variabili 2023 pagato nel 2024.

1.3 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2024

I compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2024 sono stati erogati in linea con quanto previsto dalle delibere dell'Assemblea dei soci e dalla prassi aziendale.

1.4 INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

Nell'esercizio 2024, la Società non ha fatto applicazione dei meccanismi di correzione ex post della componente variabile (e.g., "malus" e/o "claw-back").

1.5 INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Viste le indicazioni contenute nell'allegato 3 schema 7-bis sezione 1.5, che richiedono informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, l'Emittente, vista la recente quotazione e nomina degli organismi di amministrazione e di controllo, non ritiene di produrre tale confronto in sede di prima applicazione.

1.6 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA

SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

Come ricordato in premessa, le azioni della Società sono state ammesse alla negoziazione su Euronext Milan, segmento STAR, il 2 luglio 2024, pertanto la Politica di Remunerazione della società è stata predisposta per la prima volta, con durata annuale, con la presente relazione, con riferimento all'esercizio 2025. La seconda sezione della Relazione relativa all'esercizio 2024 non ha, pertanto, riguardato compensi corrisposti sulla base di una Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

PARTE SECONDA – RAPPRESENTAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2024

ALLEGATI:

- Tabelle 1, 2 e 3B come da Allegato 3 - Schema n. 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

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 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					
Vittorio Neuronì	Presidente	1.1 - 31.12	Appr. Bil. 2026	390.000		294.964				684.964	32.593	
Emanuele Angelidis	Vice Presidente	1.1 - 31.12	Appr. Bil. 2026	350.000		294.964				644.964	32.593	
Matteo Neuronì	Amministratore Delegato	1.1 - 31.12	Appr. Bil. 2026	350.000		294.964		10.904		655.869	32.593	
Marta Neuronì	Consigliere esecutivo	1.1 - 31.12	Appr. Bil. 2026	215.000		179.960		12.524		407.484	32.593	
Marco Zampetti	Consigliere indipendente	2.7 - 31.12	Appr. Bil. 2026	7.500	3.000					10.500		
Maurizio Santacroce	Consigliere indipendente	2.7 - 31.12	Appr. Bil. 2026	7.500	3.000					10.500		
Stefania Tomasini	Consigliere indipendente	2.7 - 31.12	Appr. Bil. 2026	7.500	1.500					9.000		
Carlo Zambelli	Presidente Collegio Sind.	21.3 - 31.12	Appr. Bil. 2026	9.403						9.403		
Lorena Pellissier	Sindaco effettivo	21.3- 31.12	Appr. Bil. 2026	6.268						6.268		
Gabrio Pellegrini	Sindaco effettivo	21.3 - 31.12	Appr. Bil. 2026	6.268						6.268		
Alfredo Fossati	Presidente Collegio Sind.	1.1 - 21.3	N/A	1.299						1.299		
Diletta Fuxa	Sindaco effettivo	1.1 - 21.3	N/A	866						866		
Erminia Procopio	Sindaco effettivo	1.1 - 21.3	N/A	866						866		
Andrea Baldini	Group CFO	1.1 - 31.12	N/A	110.000		30.000		12.478	2.500	154.978	16.610	7.744
Matteo Garegnani	Group CCO	1.1 - 31.12	N/A	110.000		30.000		11.892		151.892	16.610	8.130
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.572.470	7.500	1.124.853	0	47.798	2.500	2.755.121	163.594	15.874
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				1.572.470	7.500	1.124.853	0	47.798	2.500	2.755.121	163.594	15.874

Colonna 1/2: nella tabella sono indicati per quanto riguarda i "Compensi fissi" (gettone e compensi aggiuntivi) e i "Compensi per la partecipazione a comitati" i compensi di competenza dell'esercizio 2024.

Colonna 3: gli importi indicati nella colonna "bonus e altri incentivi" rappresentano i compensi variabili di competenza 2024

Colonna 4: gli importi indicati nella colonna "Benefici non monetari" rappresentano il piano di welfare i fringe benefit di competenza 2024

Colonna 5: gli importi indicati nella colonna "Altri compensi" rappresentano i compensi relativi alla carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di competenza 2024

Colonna 7: gli importi indicati nella colonna "Fair Value dei compensi equity" rappresentano la quota di fair value delle stock option di competenza 2024 come da colonna 16 della Tabella 2 successiva

Colonna 8: gli importi indicati nella colonna "indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" rappresentano il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) di competenza dell'esercizio 2024

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Vittorio Neuron	Presidente	SO 2024				15.600	Euro 3,4 per azione	Appr. Bil. 2026 - 30.9.2029	278.349	15.07.2024	Euro 3,96 per azione					15.600	32.593
Emanuele Angelidis	Vice Presidente	SO 2024				15.600	Euro 3,4 per azione	Appr. Bil. 2026 - 30.9.2029	278.349	15.07.2024	Euro 3,96 per azione					15.600	32.593
Matteo Neuron	Amministratore Delegato	SO 2024				15.600	Euro 3,4 per azione	Appr. Bil. 2026 - 30.9.2029	278.349	15.07.2024	Euro 3,96 per azione					15.600	32.593
Marta Neuron	Consigliere esecutivo	SO 2024				15.600	Euro 3,4 per azione	Appr. Bil. 2026 - 30.9.2029	278.349	15.07.2024	Euro 3,96 per azione					15.600	32.593
Andrea Baldini	Group CFO	SO 2024				7.950	Euro 3,4 per azione	Appr. Bil. 2026 - 30.9.2029	141.851	15.07.2024	Euro 3,96 per azione					7.950	16.610
Matteo Garegnani	Group CCO	SO 2024				7.950	Euro 3,4 per azione	Appr. Bil. 2026 - 30.9.2029	141.851	15.07.2024	Euro 3,96 per azione					7.950	16.610
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano SO 2024 (20.03.24)	0			78.300			1.397.098			0			0	78.300	163.594
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano SO 2024 (20.03.24)															
(III) Totale			0			78.300			1.397.098			0			0	78.300	163.594

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di n. 20 (venti) azioni.

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	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
Vittorio Neuronì	Presidente	MBO 2024	294.964						
Emanuele Angelidis	Vice Presidente	MBO 2024	294.964						
Matteo Neuronì	Amministratore Delegato	MBO 2024	294.964						
Marta Neuronì	Consigliere esecutivo	MBO 2024	179.960						
Andrea Baldini	Group CFO	MBO 2024	30.000						
Matteo Garegnani	Group CCO	MBO 2024	30.000						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2024 (25.03.2024)	829.893						
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO 2024 (25.03.2024)	0						
(III) Totale			829.893						

PARTECIPAZIONI – TABELLE 1 E 2 PREVISTE DALLO SCHEMA N. 7-TER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti si riportano in calce le partecipazioni detenute, nella Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tabelle 1 e 2 previste dallo schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).

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

Nome e cognome	Carica	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente*	Numero azioni acquistate**	Numero azioni vendute**	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Vittorio Neuronì	Presidente	SYS-DAT S.p.A.	441.525	731.600	731.600	8.830.500
Emanuele Angelidis	Vice Presidente	SYS-DAT S.p.A.	268.975	243.160	243.160	5.379.500
Matteo Neuronì	Amministratore Delegato	SYS-DAT S.p.A.	203.000	203.000	203.000	4.060.000
Marta Neuronì	Consigliere esecutivo	SYS-DAT S.p.A.	101.500	243.160	243.160	2.030.000
Marco Zampetti	Consigliere indipendente	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Maurizio Santacroce	Consigliere indipendente	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Stefania Tomasini	Consigliere indipendente	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Zambelli	Presidente Collegio Sindacale	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Lorena Pellissier	Sindaco effettivo	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Gabrio Pellegrini	Sindaco effettivo	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Alfredo Fossati	Presidente Collegio Sindacale	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Diletta Fuxa	Sindaco effettivo	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0
Erminia Procopio	Sindaco effettivo	SYS-DAT S.p.A.	0	0	0	0

* durante l'esercizio l'assemblea ha autorizzato una suddivisione azionaria di 20 azioni per azione

** azioni vendute e acquistate nel contesto dell'esercizio dei warrant come definito nel Prospetto informativo della quotazione

TABELLA 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate*	Numero azioni vendute*	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
N. 2 dirigenti	SYS-DAT S.p.A.	0	328.022	311.800	16.222

* N. 311.800 azioni vendute e acquistate nel contesto dell'esercizio dei warrant come definito nel Prospetto informativo della quotazione