



Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024

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

All'attenzione del Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A.

 **SIT S.p.A.**

Sede Legale ed amministrativa: Viale dell'industria 31, 35129 Padova, Italia
Tel. +39 049 8293111 **Fax** +39 049 8070093
Partita IVA / Codice Fiscale / Iscrizione al Registro delle Imprese Padova n. 04805520287
WEB: www.sitcorporate.it

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE	4
STRATEGIA E REMUNERAZIONE	7
QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
PAY MIX.....	13
CEO PAY RATIO	14
PREMESSA	14
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025	15
RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE	15
1. INFORMAZIONI SULLA POLITICA E SULLE PROCEDURE ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	15
1.1 FINALITA' PERSEGUITE	15
1.2 PRINCIPI GENERALI	17
1.3 ESPERTI INDIPENDENTI E PRASSI DI MERCATO	18
1.4 ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO PARTI CORRELATE, EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA	19
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA	20
2.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	20
2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	22
2.3 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	23
2.4 COLLEGIO SINDACALE.....	23
2.5 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA	23
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA.....	24
3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	24
3.2 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO.....	25
3.3 REMUNERAZIONE DELLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR	28
3.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.....	28
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	34
1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	34
1.1 COMPENSI EROGATI AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	35
1.2 REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI <i>INTERNAL AUDIT</i>	35
1.3 COMPENSI EROGATI AL COLLEGIO SINDACALE	36
1.4 COMPENSI EROGATI AL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO	36
1.5 COMPENSI EROGATI ALLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR	38
1.6 COMPENSI EROGATI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	38

1.7 ULTERIORI INFORMAZIONI	41
2. SECONDA PARTE - TABELLE	44
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	45
A. ORGANI IN CARICA	Error! Bookmark not defined.
B. ORGANI CESSATI	47
C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (dato aggregato)	49
Tabella 2 (Schema 7-ter, Tab. 1) - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica.....	50
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	51
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	52
Allegato ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2024 dei Piani: <i>Performance Shares, Restricted Shares, Advisory Board</i>	53

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE

Gentili Azionisti,

è con grande piacere, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, che vi presento, assieme ai Consiglieri Prof.ssa Bettina Campedelli e Dott.ssa Lorenza Morandini, la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, sottoposta alla vostra approvazione nell'Assemblea degli Azionisti 2025.



Negli ultimi anni, SIT ha operato in un contesto di mercato complesso dove ai fattori di incertezza macroeconomici e geopolitici si è aggiunto l'impatto delle normative legate alla transizione energetica che ha ridotto la dimensione del mercato, soprattutto europeo. In questa fase si prospettano ulteriori elementi di complessità rappresentati dalle nuove politiche sui dazi e sulle barriere commerciali in discussione tra diversi Paesi, in particolare negli Stati Uniti e nell'Unione Europea. L'aumento dei dazi su componenti e materie prime strategiche, unito a restrizioni sulle importazioni di prodotti ad alto impatto ambientale, può generare ulteriori pressioni sui costi di produzione e sulle catene di approvvigionamento oltre alla riduzione della domanda da parte dei consumatori in scenari di inflazione. Questi cambiamenti richiedono alle aziende del settore una maggiore capacità di adattamento, sia in termini di supply chain che di strategia commerciale.

*La **Politica di Remunerazione 2025** prosegue in continuità con l'impostazione adottata negli anni precedenti, che ha ricevuto il supporto dell'Assemblea degli Azionisti. Questo riflette il consenso sulla nostra strategia di remunerazione, che continua a bilanciare contenimento dei costi, allineamento con le best practice di mercato e valorizzazione delle nostre persone. Il fine ultimo è assicurare un forte allineamento tra gli interessi del management, la strategia aziendale e le aspettative degli stakeholder, motivando al contempo le risorse chiave a perseguire risultati eccellenti nei vari driver strategici. Come sempre, la Politica è stata aggiornata tenendo conto sia dei trend di mercato che dei risultati delle assemblee precedenti, con l'obiettivo di mantenere un forte legame tra performance aziendale e retribuzione.*

L'andamento della società e il contesto di mercato hanno avuto un impatto significativo sulla componente variabile della remunerazione. In particolare, nel 2024 non sono stati erogati compensi legati alle performance, in quanto non sono stati raggiunti i requisiti minimi previsti dal sistema di incentivazione variabile. Questa decisione è in linea con il nostro principio fondamentale di collegare in modo trasparente i compensi ai risultati aziendali e agli interessi degli azionisti.

Nel 2025, la **Politica di Remunerazione** continuerà a:

- **Incentivare la creazione di valore sostenibile**, continuando ad allineare gli obiettivi di incentivazione con il percorso di crescita della società.
- **Premiare la redditività e la solidità finanziaria**, con un focus sull'EBITDA margin e sulla riduzione dell'indebitamento, che sono le priorità strategiche.
- **Garantire un legame forte tra compensi e risultati**, evitando meccanismi di incentivazione non sostenibili o scollegati dalle reali dinamiche di business.

A conferma di questo approccio, la società ha scelto di sospendere ulteriormente l'assegnazione di nuovi obiettivi di lungo termine concentrando, invece, l'attenzione su obiettivi finanziari di breve e medio periodo. Questa scelta riflette la convinzione che il raggiungimento di solidi risultati economici sia il presupposto fondamentale per la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

Pur in un contesto difficile, SIT continua a investire nel proprio futuro. Il lancio di nuovi prodotti, in particolare nella BU **Heating & Ventilation**, rappresenta una leva chiave per la ripresa della crescita. Un esempio significativo è il ventilatore **whisperTECH450** per pompe di calore residenziali, sviluppato in sinergia con Panasonic Industry.

Nella BU **Metering**, sono stati lanciati il nuovo contatore d'acqua residenziale ultrasonico **SmartIO**, che offre il più alto livello di precisione sul mercato (R1000), e il nuovo contatore volumetrico con l'add-on "LoRa".

Questi prodotti confermano il nostro impegno nell'innovazione tecnologica, nel miglioramento dell'efficienza energetica e nella misurazione dei consumi.

Parallelamente, l'ottimizzazione dei costi continua a essere un pilastro della nostra strategia. La recente delocalizzazione della produzione elettronica dall'Olanda alla Tunisia, con risparmi strutturali già ottenuti, contribuirà ulteriormente al miglioramento della redditività.

Inoltre, il nostro impegno in ambito ESG e sostenibilità rimane una scelta strategica. Attraverso il piano **Made to Matter**, continuiamo a lavorare per la riduzione delle emissioni dirette e indirette e per rafforzare il nostro impegno sociale, distinguendoci per politiche inclusive e di supporto alle nostre persone.

Questo impegno è stato riconosciuto, non solo dal rinnovo del rating Gold certificato ECOVADIS e dal rating CDP ma anche attraverso diversi premi di rilievo, tra cui: **Italy's Best Employer, Sustainability Award, ESG.ICI, Premio alle Aziende Innovative** del Consorzio I Nest, **Premio Compraverde**. Il **Premio Marisa Bellisario - Azienda Work Life Balance Friendly**, destinato alle grandi imprese che si sono distinte nella parità di genere e nella valorizzazione delle donne nell'azienda e nell'economia, attuando politiche concrete e innovative. Questi traguardi confermano la volontà di SIT di promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Un ulteriore elemento chiave è il **riassetto organizzativo** attraverso il quale le Business Unit Water Metering e Smart Gas Metering convergono in una nuova Business Unit denominata Metering.

Questa importante decisione mira a ottimizzare sinergie e risorse, rafforzando ulteriormente la capacità della società di rispondere con efficacia alle sfide del settore e di creare valore nel lungo periodo.

Nonostante un contesto sfidante, SIT continua a evolversi, puntando su innovazione, sostenibilità e sviluppo del capitale umano.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025 fornisce una panoramica chiara e trasparente delle nostre scelte, e sono certo che incontrerà il vostro apprezzamento.

*Ringraziandovi, anche a nome degli altri componenti del **Comitato Remunerazione**, per la **fiducia accordata**, vi invito a esprimervi sulla **Politica per il 2025** illustrata nella Sezione I della Relazione e sulle modalità di applicazione della **Politica 2024** descritte nella Sezione II del documento.*

Cordiali saluti

Carlo Malacarne
Presidente Comitato Remunerazione

STRATEGIA E REMUNERAZIONE

Nel 2025, SIT prosegue il proprio percorso di crescita e innovazione, consolidando il suo ruolo nel settore dell'energia e del controllo climatico attraverso investimenti mirati in ricerca e sviluppo. L'azienda continua a focalizzarsi su soluzioni tecnologiche avanzate, tra cui l'integrazione e la gestione di gas alternativi a basso impatto ambientale, con l'obiettivo di coniugare sostenibilità e competitività.

Per garantire una crescita equilibrata, SIT mantiene il proprio impegno nella creazione di valore a lungo termine per gli azionisti, promuovendo un ecosistema positivo che coinvolge tutti gli stakeholder. Il motore di questo modello è rappresentato dalle persone, il cui talento e capacità di innovazione sono essenziali per il successo aziendale. La valorizzazione del capitale umano passa attraverso un ambiente di lavoro che favorisce il riconoscimento del merito, lo sviluppo professionale e il benessere, elementi imprescindibili per una carriera appagante e sostenibile.

In un contesto macroeconomico in evoluzione, la struttura retributiva di SIT per il 2025 è stata ottimizzata per bilanciare il raggiungimento degli obiettivi finanziari nel breve termine con una visione strategica di lungo periodo. L'azienda ha affinato i propri sistemi di incentivazione, introducendo modelli che premiano non solo la performance economica, ma anche il contributo al miglioramento dell'efficienza operativa e alla riduzione dell'impatto ambientale. Questo approccio consente di generare risorse da reinvestire in progetti di sostenibilità, trasformando gli obiettivi ESG in azioni concrete.

L'evoluzione del portafoglio prodotti continua a essere una leva strategica fondamentale: l'espansione nei settori della ventilazione per pompe di calore, della ventilazione meccanica controllata e della misurazione intelligente dei consumi del gas e idrici rafforza la leadership di SIT nei mercati dell'energia e della smart metering. Queste soluzioni non solo rispondono alle normative e agli incentivi istituzionali in materia di transizione energetica, ma intercettano anche le esigenze di un mercato sempre più attento all'efficienza e alla sostenibilità.

Nel 2025, SIT conferma il proprio impegno per un modello di business integrato, in cui innovazione tecnologica, solidità finanziaria e responsabilità sociale si alimentano reciprocamente, creando un

ciclo virtuoso in grado di generare valore per tutti gli stakeholder e contribuire concretamente a un futuro più sostenibile e inclusivo.

 GROWTH & PROFITABILITY	 CASH GENERATION	 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
<p>Heat & Ventilation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingresso nei settori Elettificazione e Ventilazione, in particolare Pompe di Calore, Cappe e Ventilazione Meccanica Controllata • Ottimizzazione assetto industriale 	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del rischio della struttura finanziaria • Riposizionamento dei costi fissi • Ottimizzazione Working Capital 	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione CO2 nel processo produttivo • Transizione portafoglio prodotti verso applicazioni "Non Combustion" • Strategia di acquisto di materie prime e componenti sostenibile
<p>Metering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduzione sul mercato e sviluppo commerciale del nuovo contatore ultrasonico per l'acqua • Difesa della leadership sul mercato Italiano dei contatori gas intelligenti • Incremento delle vendite dei contatori smart per il gas sui mercati esteri 		

	GROWTH & PROFITABILITY	CASH GENERATION	CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
EBITDA	Breve Termine + Lungo Termine	Breve Termine + Lungo Termine	
PFN	Breve Termine + Lungo Termine	Breve Termine + Lungo Termine	
ESG			Lungo Termine

Diversità ed Inclusione

Nel corso del 2024 SIT ha continuato a investire risorse e sforzi per promuovere un ambiente di lavoro sostenibile, sicuro e stimolante, riconoscendolo elemento essenziale per la crescita individuale e organizzativa.

Attraverso azioni concrete, SIT mira a rafforzare una cultura aziendale fondata sulla valorizzazione delle diversità e l'inclusione, sui principi di equità e meritocrazia con la volontà di consolidare un modello di impresa in cui il talento e l'impegno sono gli unici criteri di valutazione, in cui ogni individuo può sentirsi valorizzato e rispettato.

L'impegno sostanziale di SIT in questo ambito è dimostrato attraverso la ribadita dichiarazione di Tolleranza Zero verso qualsiasi forma di violenza e discriminazione, sia attraverso il consolidato sistema di Governance che definisce chiaramente i principi guida, sia attraverso l'aggiornamento e miglioramento dei sistemi di segnalazione digitale in tema Whistleblowing, diffusi ed accessibili a livello globale per la popolazione aziendale interna e gli stakeholder esterni.

L'equità di genere è un obiettivo centrale nella strategia di sostenibilità e crescita di SIT. Oltre a confermare la certificazione secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022, l'azienda consolida il proprio impegno attraverso la partecipazione attiva in campagne di sensibilizzazione e diffusione a livello regionale, assumendo ruoli ufficiali di Ambassador. Inoltre, SIT aderisce a protocolli di rete provinciali, contribuendo a promuovere un approccio territoriale sistemico e strategico sul tema. Con queste iniziative, SIT si propone di essere un modello di riferimento, guidando il cambiamento con azioni concrete e un impegno tangibile.

Nella gestione interna prosegue lo sviluppo di un sistema di monitoraggio e analisi retributiva, finalizzato a verificare periodicamente eventuali gap salariali, con un'attenzione specifica alla parità di genere.

Parallelamente, vengono rafforzate le iniziative di sensibilizzazione e formazione per promuovere una cultura inclusiva, abbracciando le tematiche di genere, interculturalità e supporto alla genitorialità.

In questo contesto, oltre ai programmi dedicati al benessere finanziario, all'equilibrio tra vita privata e lavorativa e alla salute psicofisica, è stata posta particolare attenzione alla formazione obbligatoria su violenza, molestie e discriminazioni, coinvolgendo l'intera popolazione aziendale.

L'azienda opera in un contesto globale e multiculturale dove l'inclusione delle diversità culturali è un fattore chiave di innovazione e competitività. Nel 2024 SIT ha investito in programmi di condivisione e reciproca conoscenza delle culture e usanze presenti a livello globale con l'obiettivo di favorire il dialogo tra persone di background differenti e valorizzare ogni prospettiva in un ambiente sempre più aperto e dinamico.

Con queste azioni, continuiamo a costruire un ambiente di lavoro in cui la diversità è una risorsa, l'inclusione una responsabilità condivisa e il rispetto il principio guida di ogni interazione.

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La tabella sottostante descrive in maniera sintetica i principali elementi che compongono la Politica di Remunerazione 2025:

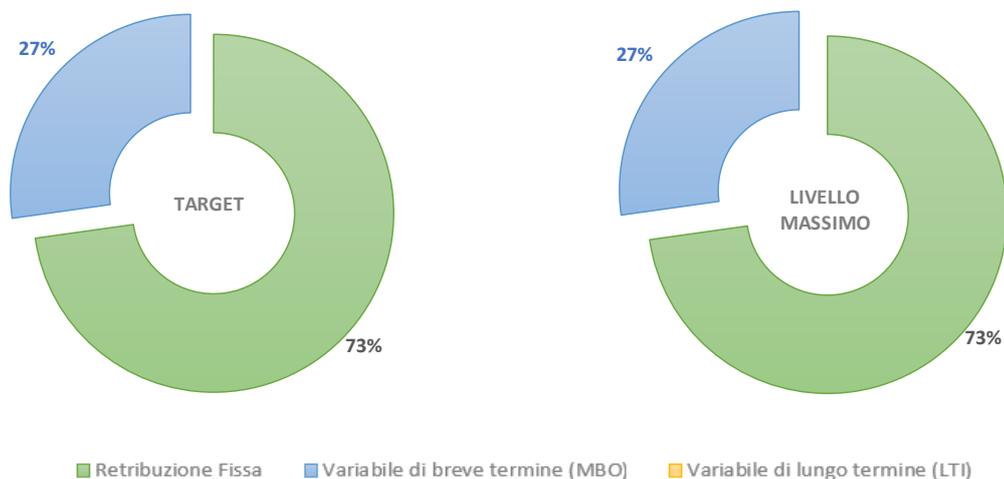
COMPONENTE		CARATTERISTICHE
RETRIBUZIONE FISSA	<p>Per il <i>Presidente e Amministratore Delegato (AD)</i> include i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione per la carica; • Remunerazione per le deleghe e gli incarichi speciali. <p>Per la <i>Corporate Sustainability Director</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione per la carica di consigliere di amministrazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Presidente e AD</i>: 40.000€ come Componente del CDA come previsto dal comma 1) e 620.000€ in qualità di Amministratore dotato di specifiche deleghe come previsto dal comma 3). • <i>Corporate Sustainability Director</i>: 40.000€ come membro del Consiglio di Amministrazione. A seguito del conferimento di deleghe specifiche in materia di sostenibilità, ha rinunciato ad ulteriori compensi.
RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	<p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente e Amministratore Delegato; • Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DIRS”). 	<p>Indicatori di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per il Presidente e Amministratore Delegato si prevede un solo obiettivo strategico di carattere finanziario a livello di Gruppo. Il valore del premio a <i>target</i> è pari al 37% della retribuzione fissa legata alle specifiche deleghe assegnate, ed equivale al 27% nel <i>pay mix</i>. • Per i DIRS si prevede un solo obiettivo strategico di carattere finanziario a livello di Gruppo e il valore del premio a <i>target</i> è mediamente pari al 34% della retribuzione fissa, equivalente al 23% del <i>pay mix</i>. <p>L’EBITDA e la PFN di gruppo fungono entrambi da <i>Gate</i> del piano (il mancato raggiungimento anche solo di una delle due comporta il venir meno del premio).</p>

		<p>Per l'obiettivo strategico è stato definito il relativo livello di <i>performance</i> e la curva di <i>payout</i> in termini percentuali che prevede un livello massimo del 100% al raggiungimento del target.</p> <p>L'MBO prevede l'applicazione delle clausole di <i>claw back e malus</i> a fronte di risultati che si siano rivelati ex post non effettivi o duraturi, anche per ragioni dolose o colpose.</p>
COMPONENTE		CARATTERISTICHE
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)	Performance Shares Plan 2021-2025 <p>Il Piano di <i>Performance Shares</i> prevede l'assegnazione annuale di un determinato numero di diritti a ricevere azioni alla fine del periodo di <i>vesting</i> triennale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di <i>performance</i> cui il piano è collegato.</p> <p>Destinatari: DIRS, <i>Senior Manager</i> e altri <i>Manager</i>.</p> <p>Nel 2025 non è prevista l'attivazione di ulteriori piani di medio-lungo termine.</p> <p>I valori mostrati in sezione 1) del presente documento si riferiscono alla competenza annuale del 2025 relativa al 3° ciclo del piano 2021-2025</p>	<p>Indicatori di <i>Performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA <i>adjusted</i> cumulato triennale con peso del 60%; • Posizione Finanziaria Netta <i>adjusted</i> di fine periodo 20%; • Indicatore ESG: definito per ciascun ciclo, con peso del 20%; <p>Il numero delle azioni può variare tra il 70% ed il 130% (<i>cap</i>) dei diritti assegnati in base alla <i>performance</i> conseguita per i due indicatori economico-finanziari.</p> <p>Per l'indicatore ESG il numero delle azioni può variare tra il 50% ed il 130% (<i>cap</i>) dei diritti assegnati in base alla <i>performance</i> conseguita.</p> <p>Il piano prevede sia l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> che della clausola <i>malus</i>.</p> <p>Il piano prevede inoltre un vincolo di lockup di 1 anno a carico del Senior Management.</p>
	ISTITUTI ACCESORI	
INDENNITÀ IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	<p>Presidente e AD: non previsti.</p> <p>DIRS: Sono applicabili i trattamenti previsti dal CCNL dirigenti industria</p>	-
PATTO DI NON CONCORRENZA E DIVIETO DI STORNO	<p>Presidente e AD: non previsto.</p>	-
	<p>DIRS: Patto della durata compresa tra i 24 e 36 mesi.</p>	<p>Componente annua prevista mediamente pari al 10% della retribuzione fissa. Corrispettivo minimo annuo pari a € 20.000</p>

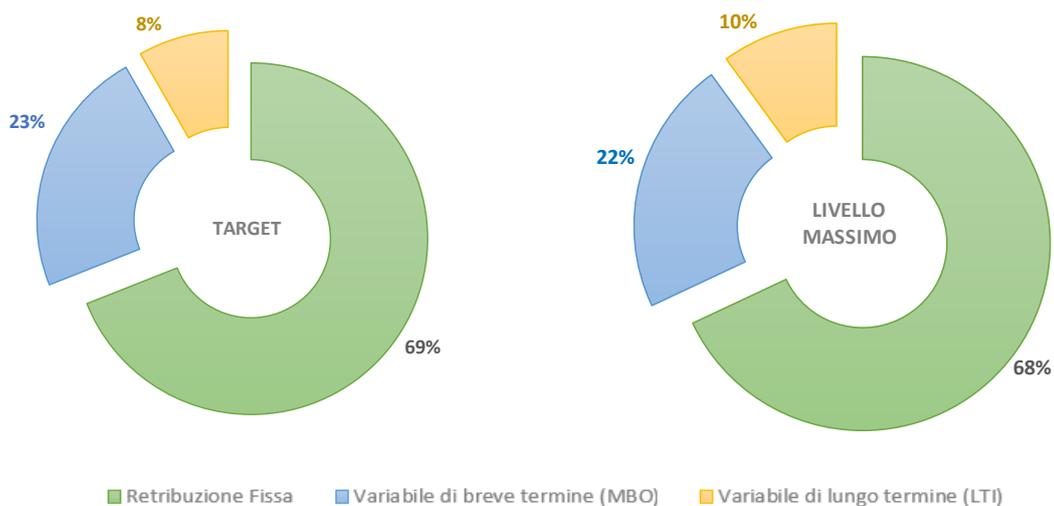
PAY MIX

Di seguito si fornisce evidenza del *pay mix* per il 2025 del Presidente e Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ossia della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative all'interno del pacchetto complessivo in caso di *performance a target*.

Pay Mix Presidente e Amministratore Delegato



Pay Mix Dirigenti con Responsabilità Strategiche



Per la valorizzazione della retribuzione variabile di lungo termine, costituita dal terzo ciclo del Piano di *Performance Shares*, è stato considerato, in generale, un terzo del valore del grant del terzo ciclo del piano, grant che a sua volta è equivalente al valore annuale dell'MBO a *target*. La quota rappresentata corrisponde al *fair value* del ciclo di assegnazione ancora in corso; nel 2025 non si prevede una nuova assegnazione.

CEO PAY RATIO

In ottica di trasparenza verso gli *stakeholder* viene data *disclosure* del rapporto tra la remunerazione fissa e *total compensation* dell'Amministratore Delegato e la media e mediana della retribuzione fissa e *total compensation* di tutti i dipendenti delle società consolidate nel Gruppo SIT su scala globale per il 2024¹.

	RAPPORTO 2024 SU MEDIANA POPOLAZIONE ITALIANA	RAPPORTO 2024 SU MEDIA POPOLAZIONE ITALIANA	RAPPORTO 2024 SU MEDIANA POPOLAZIONE GRUPPO	RAPPORTO 2024 SU MEDIA POPOLAZIONE GRUPPO
Retribuzione Fissa 2024	20 : 1	16 : 1	52 : 1	29 : 1
Retribuzione Total Cash 2024	26 : 1	20 : 1	62 : 1	34 : 1

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione, si articola in due sezioni:

- La **Prima Sezione** illustra la politica di remunerazione, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.
- La **Seconda Sezione** fornisce un resoconto dei compensi, corrisposti nell'esercizio 2024, sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

¹ Si precisa che nel calcolo non è stato incluso il variabile di lungo termine. La Total Compensation del CEO non comprende la remunerazione per la carica di amministratore ex comma 1)

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE

L'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2024 secondo quanto previsto dalla normativa vigente ha espresso un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2024, con una percentuale di voti favorevoli del 100% dei partecipanti al voto.

	n. azioni	% partecipanti al voto
Favorevole	19.447.565	100,000%
Contrario	0	0,000%
Astenuto	0	0,000%
Totali	19.447.565	100,000%

Non vi sono stati interventi assembleari da parte degli investitori a seguito di suddetta votazione.

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

1.1 FINALITA' PERSEGUITE

In continuità con il percorso intrapreso a seguito della quotazione nel mercato azionario, la Politica di Remunerazione di SIT S.p.A. per il 2025 continua a essere guidata dal principio di sostenibilità finanziaria, con un focus sulla stabilità dell'azienda e sulla creazione di valore a lungo termine per gli azionisti e gli stakeholder.

Negli ultimi anni, il contesto macroeconomico ha richiesto un'attenta gestione dei costi e una maggiore focalizzazione sull'equilibrio finanziario. In questo scenario, la politica retributiva di SIT è stata adeguata per garantire un allineamento degli incentivi ai risultati aziendali reali, assicurando che la componente variabile sia erogata solo in caso di performance sostenibili e coerenti con le priorità strategiche del Gruppo.

Negli ultimi due esercizi, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari prefissati, l'azienda non ha erogato i premi MBO (Management By Objectives) e anche il Piano di Performance Share Il Ciclo (2022-2024) ha visto una erogazione contenuta delle share legata esclusivamente al raggiungimento di target ESG. Questo riflette l'approccio rigoroso adottato da SIT nella gestione delle risorse finanziarie e nella definizione dei criteri di assegnazione dei compensi variabili.

In risposta a queste dinamiche, nel 2025 SIT ha confermato il sistema di incentivazione variabile di breve termine, assicurando un modello equilibrato e coerente con le priorità finanziarie dell'azienda. Parallelamente, il Piano di Performance Shares diventa un elemento chiave della strategia retributiva, favorendo l'allineamento del management agli obiettivi di stabilità e sviluppo a lungo termine.

La Politica di Remunerazione 2025 mantiene un framework di governance solido, con l'applicazione di clausole di malus e claw-back su tutti gli incentivi variabili. Queste misure assicurano che i compensi siano erogati solo in caso di performance effettive e sostenibili, prevenendo assegnazioni inappropriate o non giustificate.

Inoltre, il Comitato Remunerazione continua a monitorare l'efficacia della politica retributiva, garantendo che sia allineata con le best practice di mercato e con le normative vigenti.

SIT continua a investire nel benessere e nello sviluppo delle proprie persone, riconoscendo il capitale umano come un asset strategico.

Oltre alla componente retributiva tradizionale, SIT valorizza strumenti di incentivazione non monetaria volti a migliorare il benessere e la motivazione dei dipendenti. Tra le iniziative adottate rientrano programmi di **welfare aziendale**, che includono benefit come assistenza sanitaria integrativa, flessibilità lavorativa e supporto alla genitorialità.

Inoltre, vengono promossi percorsi di **sviluppo professionale e formazione continua**, con l'obiettivo di accrescere le competenze e favorire la crescita interna. Particolare attenzione è dedicata anche al **work-life balance**, attraverso modalità di lavoro agile e soluzioni di conciliazione vita-lavoro. Questi strumenti non solo rafforzano l'engagement, ma contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e stimolante, aumentando la retention e l'attrattività dell'azienda sul mercato del lavoro.

L'impegno di SIT in questa direzione è stato riconosciuto con il **Premio Bellisario 2024 "Azienda Work Life Balance Friendly"**, un traguardo che conferma il valore delle politiche adottate per creare un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile, dove le persone sono al centro della crescita aziendale.

1.2 PRINCIPI GENERALI

La politica di remunerazione di SIT viene proposta per l'anno 2025 e ha quindi una durata annuale.

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

La Politica di Remunerazione prevede:

- una componente fissa che valorizza le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità connesse al ruolo;
- una componente variabile legata al raggiungimento di *performance*, di natura economico finanziaria nel breve periodo e di natura anche non economica di medio lungo termine². La componente variabile prevede un adeguato bilanciamento tra erogazioni della retribuzione variabile in forma monetaria e in forma di strumenti finanziari. Viene, pertanto, garantito un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine attraverso il pagamento dilazionato della componente variabile;
- componente fissa e componente variabile di breve periodo sono modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alla responsabilità attribuite, al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- sono riconosciuti *benefit* in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo;

² I valori mostrati in sezione 1) del presente documento si riferiscono alla competenza annuale del 2025 relativa al terzo ciclo del piano 2021-2025

- la Società, per quanto riguarda il piano di *Performance Shares* e la componente variabile di breve termine (MBO) ha ritenuto di aderire alla raccomandazione del Codice di *Corporate Governance* relativa ai c.d. “*claw-back*” e “*malus*”. Il bonus MBO viene liquidato a condizione che al termine del *Vesting Period* definito nel piano sia ancora in essere il rapporto di lavoro tra il dipendente e la Società. La cessazione del rapporto per qualsiasi ragione o causa (ivi inclusi il licenziamento e la risoluzione consensuale), esclude il diritto al pagamento del *bonus*.

Si segnala, inoltre, che la Politica di Remunerazione prevede la possibilità per la Società di corrispondere un “*entry bonus*” al fine di favorire l’*attraction* e agevolare l’inserimento tempestivo di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di gruppo.

Si prevedono, inoltre, erogazioni monetarie *una tantum*, che richiedono una proposta e successiva approvazione da parte del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, volti a premiare *effort* e risultati nell’ambito di operazioni straordinarie portate a termine dal *management* con successo, con esiti superiori alle aspettative.

1.3 ESPERTI INDIPENDENTI E PRASSI DI MERCATO

SIT si avvale del supporto di importanti società di consulenza per la definizione della propria Politica di remunerazione e per la definizione dei *benchmark* di mercato.

L’ultima analisi di *benchmark* è stata condotta nel 2021 per le posizioni di Presidente e Amministratore Delegato, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Amministratori non esecutivi su un *panel* composto da 11 Corporate italiane e 18 filiali italiane di gruppi internazionali comparabili a SIT per dimensioni di *business*, dimensioni organizzative, settori di appartenenza e ampiezza geografica. Per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione pubblicata nell’anno 2021.

1.4 ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO PARTI CORRELATE, EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

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

Tali circostanze eccezionali potrebbero configurarsi: (i) al verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del gruppo; (ii) in caso di intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva,
- gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione, gli eventuali sistemi di pagamento differito e i meccanismi di correzione ex post della componente variabile;

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere

favorevole del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

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

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

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

In particolare, il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale nel processo della Politica di Remunerazione costituiscono le principali misure volte a evitare i conflitti d'interesse nella definizione e/o revisione della Politica di Remunerazione.

2.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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

- formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in materia di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono

particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- valutare e formulare proposte in merito ai criteri e ai beneficiari dei piani di remunerazione e di incentivazione, con particolare attenzione su quelli basati sull'assegnazione di azioni della società;
- svolgere gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà attribuirgli con apposite deliberazioni;
- esaminare il contenuto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in tema di Remunerazione sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente ed esprimere un parere al Consiglio di Amministrazione.

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

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

I nominativi dei componenti del Comitato Remunerazione sono i seguenti:

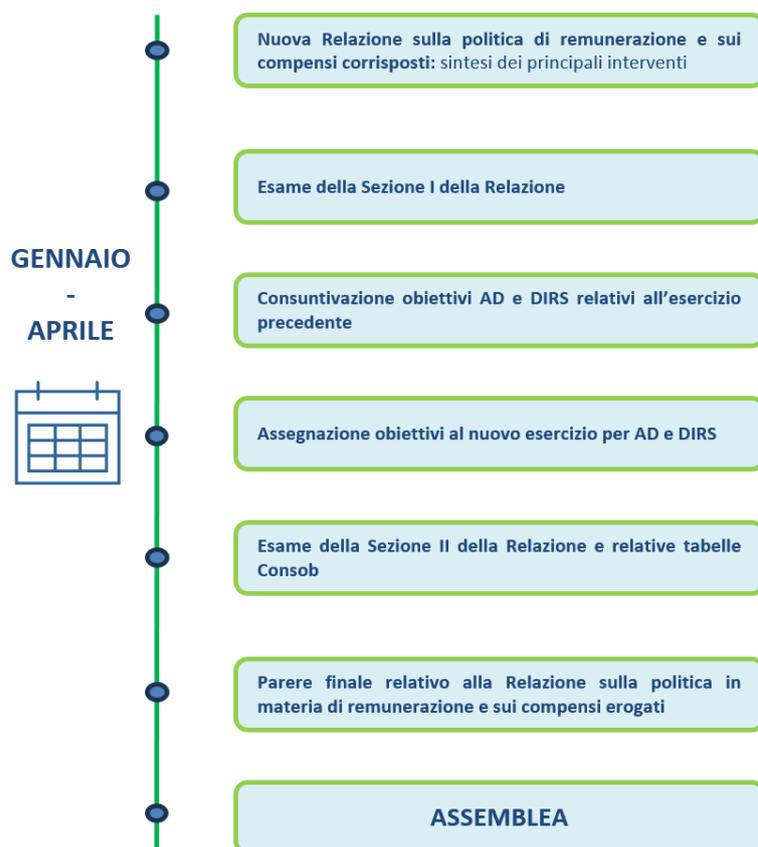
- dott. Carlo Malacarne / Presidente
- prof.ssa Bettina Campedelli / Membro
- dott.ssa Lorenza Morandini / Membro

Eventuali aggiornamenti della composizione del Comitato saranno disponibili sul sito www.sitcorporate.it alla sezione: *Home > Corporate Governance > Organi Societari > Comitato remunerazione*.

Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione

Per quanto riguarda il 2024, anno oggetto della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione si è complessivamente riunito n. 2 volte.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni secondo un calendario annuale che segue, tipicamente, il seguente ciclo di attività per quanto riguarda le remunerazioni:



2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione dispone di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. In particolare, ai fini della presente Relazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione;
- stabilisce la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale e con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione;
- definisce la struttura della remunerazione del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* di SIT, in coerenza con le politiche retributive della stessa;

- predisporre, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di incentivazione a medio/lungo termine e ne cura l'attuazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione.

2.3 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

Ai fini della presente Relazione, l'Assemblea degli Azionisti di SIT ha competenza in tema di:

- Determinazione del compenso dei membri dell'organo esecutivo e dell'organo di controllo;
- Votazione vincolante sulla Politica di Remunerazione (Sezione I della presente Relazione) e consultiva sulla Sezione II della presente Relazione.

2.4 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, limitatamente ai temi di interesse per la presente Relazione, assume un ruolo di natura consultiva. In particolare, esso:

- Partecipa, in forma collegiale, alle riunioni del Comitato per la Remunerazione;
- Formula i pareri richiesti dalla normativa vigente in tema di proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

In data 3 maggio 2023, l'Assemblea ordinaria di SIT ha nominato Matteo Tiezzi, in qualità di Presidente del Collegio Sindacale, Saverio Bozzolan e Loredana Anna Conidi, quali Sindaci effettivi, e Barbara Russo ed Alessandra Pederzoli, quali Sindaci supplenti, per un periodo di tre esercizi fino all'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2025. A seguito della prematura scomparsa della dott.ssa Alessandra Pederzoli in data 25 giugno 2023, l'Assemblea ordinaria di SIT dell'11 giugno 2024 ha nominato, ad integrazione del Collegio Sindacale, la dott.ssa Sabrina Gigli quale sindaco supplente.

2.5 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nella redazione della presente Politica, il Comitato per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane della Società, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking*, per una migliore

definizione della Politica stessa. Il Comitato per la Remunerazione, ove lo ritenga necessario, può coinvolgere esperti in materia, verificando preventivamente che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

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

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

Il testo integrale della presente Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e sottoposto quindi all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 17 Aprile 2025.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA

3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal gruppo, ma è esclusivamente commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti per il triennio di carica, pari a Euro 40.000,00 lordi. Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione, è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 3 maggio 2023, con termine di mandato all'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2025.

Compenso per la partecipazione ai Comitati



Per gli Amministratori non esecutivi è previsto un compenso aggiuntivo per la partecipazione ai comitati consiliari, strutturato come segue:

COMITATO	COMPENSO PRESIDENTE	COMPENSO ALTRI MEMBRI	GETTONE PRESENZA PRESIDENTE	GETTONE PRESENZA ALTRI MEMBRI
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	12.000€	8.000€	-	-
Comitato Remunerazione	-	-	1.000€	1.000€
Comitato Parti Correlate	-	-	1.000€	1.000€

Compenso per i membri del Collegio Sindacale

Per i membri del Collegio Sindacale, il compenso annuo è pari a Euro 45.000 per il Presidente e pari a Euro 30.000 per ciascun Sindaco effettivo.

Il compenso comprende, inoltre, i rimborsi per le spese sostenute dai membri del Collegio Sindacale e gli oneri previdenziali (cassa).

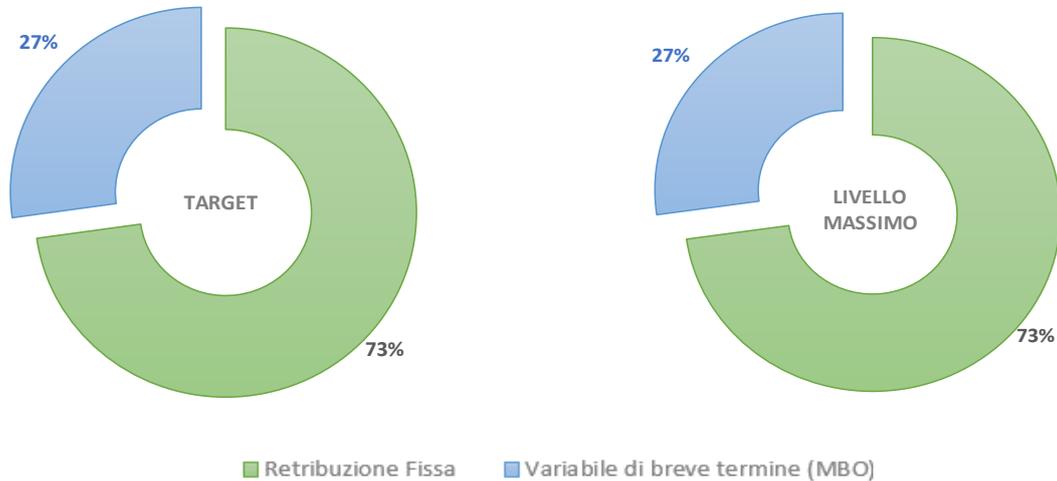
3.2 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato si articola nelle seguenti componenti:

- (i) una componente fissa annua lorda;
- (ii) una componente variabile (MBO) avente carattere incentivante attraverso una corresponsione legata al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario di Gruppo predeterminato, in un periodo di dodici mesi, coerenti con la creazione di valore sostenibile per l'Emittente, per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder* della Società;
- (iii) *benefit* aziendali.

Per il Presidente e Amministratore Delegato non è prevista alcuna forma di incentivazione a lungo termine in quanto ritenuta non necessaria data la coincidenza del ruolo di Amministratore Delegato con quello di principale azionista della Società.

Pay Mix Presidente e Amministratore Delegato



Retribuzione fissa

La retribuzione fissa del Presidente e Amministratore Delegato è così definita:

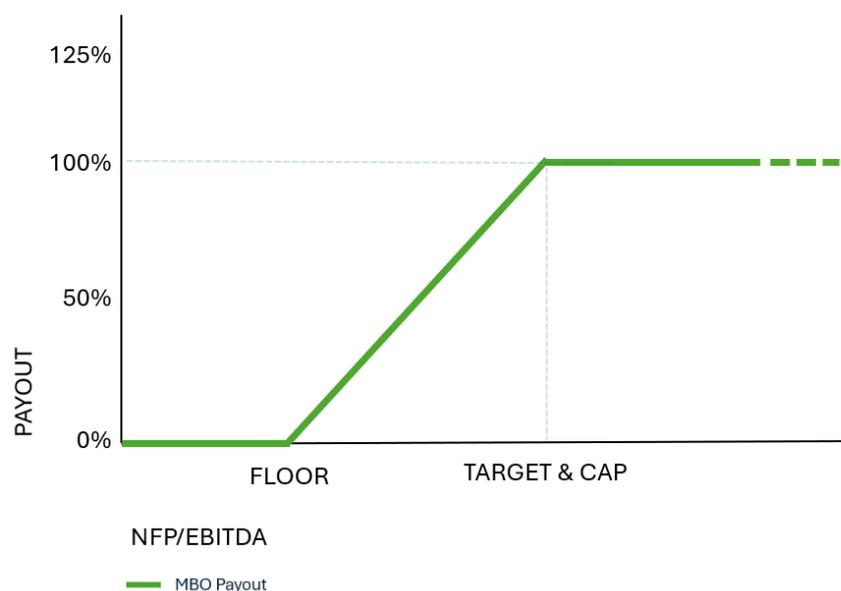
CARICA	REMUNERAZIONE PER LA CARICA COMMA 1)	REMUNERAZIONE PER LE DELEGHE E INCARICHI SPECIALI COMMA 3)	TOTALE COMPENSI FISSI
Presidente e Amministratore Delegato	40.000 €	620.000 €	660.000 €

Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine (MBO) della retribuzione del Presidente e Amministratore Delegato a target è pari al 37% della remunerazione fissa legata alle specifiche deleghe attribuite, ed è subordinata al raggiungimento del seguente obiettivo economico finanziario di Gruppo avente peso percentuale 100%:

PFN/EBITDA di Gruppo (peso 100%)

Per tale obiettivo strategico è stato definito il relativo livello di *performance*, e la relativa curva di *payout* in termini percentuali:



Al di sotto del livello soglia (floor), l'obiettivo viene considerato come non raggiunto. Per valori intermedi rispetto ai livelli stabiliti, invece, la percentuale associata alla *performance* viene calcolata tramite interpolazione lineare. Il livello massimo del payout coinciderà con il raggiungimento del target, e sarà pertanto del 100%.

È stata stabilita, inoltre, una condizione in base alla quale il mancato raggiungimento del valore *gate* di EBITDA di Gruppo, o in alternativa il mancato raggiungimento del valore *gate* della PFN, comporterà il venir meno del diritto all'MBO dell'anno di riferimento.

Indennità in caso di cessazione del rapporto o mancato rinnovo del mandato

Alla data della presente Relazione, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative, non è previsto per il Presidente e Amministratore Delegato il riconoscimento di alcuna indennità in caso di cessazione del rapporto o mancato rinnovo del mandato.

— MBO Payout

3.3 REMUNERAZIONE DELLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR

La remunerazione della *Corporate Sustainability Director* si compone della sola componente fissa per la carica di amministratore pari a Euro 40.000.

A seguito del conferimento di deleghe in materia di Sostenibilità, la *Corporate Sustainability Director* ha rinunciato al relativo compenso.

3.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

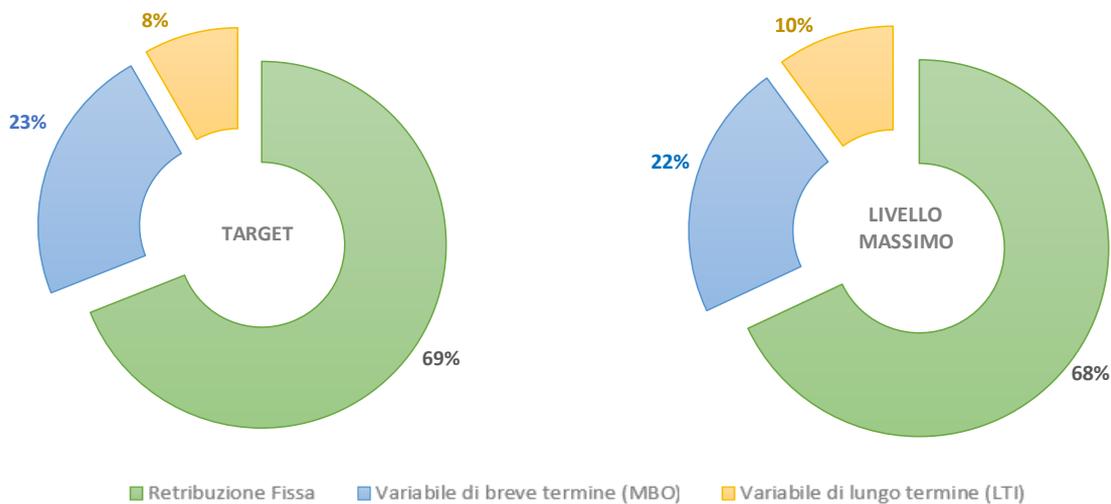
I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di SIT, come identificati dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 e, a seguito della recente riorganizzazione interna delle *Business Unit* (BU), sono quattro, ossia:

- *Chief Financial Officer* (Staff);
- *Chief Product Officer* (Staff);
- *BU Director Heating & Ventilation*;
- *BU Director Metering*.

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

- una componente fissa annua lorda (“Retribuzione Fissa”) che riconosce ruolo e responsabilità ricoperta, nonché il potenziale espresso dalle risorse. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento e in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito;
- una componente variabile che si compone di due elementi principali: (i) sistemi di bonus annuale (**MBO – Management by Objectives**) e (ii) del terzo ciclo di assegnazione in corso del **Piano Performance Shares 2021-2025** a lungo termine.

Pay Mix Dirigenti con Responsabilità Strategiche



Retribuzione fissa

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

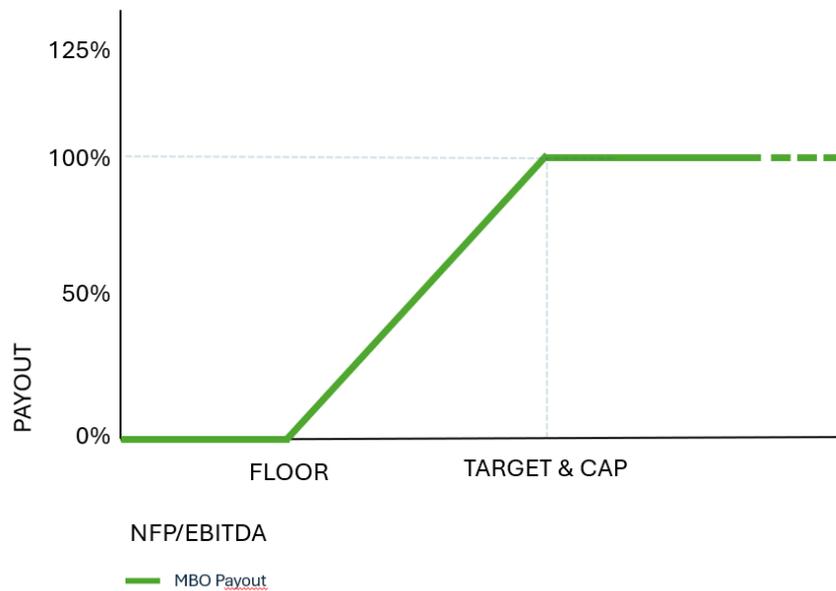
La componente fissa varia da circa il 67% fino al 69% della remunerazione totale e, nella sua determinazione, si tiene conto del caso in cui la componente variabile non venga erogata.

Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

L'obiettivo variabile di breve periodo è rappresentato dal raggiungimento del seguente obiettivo economico finanziario di Gruppo avente peso percentuale 100%:

PFN/EBITDA di Gruppo (peso 100%)

Per tale obiettivo strategico è stato definito il relativo livello di *performance*, e la relativa curva di *payout* in termini percentuali:



Al di sotto del livello soglia (floor), l'obiettivo viene considerato come non raggiunto. Per valori intermedi rispetto ai livelli stabiliti, invece, la percentuale associata alla *performance* viene calcolata tramite interpolazione lineare. Il livello massimo del payout coinciderà con il raggiungimento del target, e sarà pertanto del 100%.

È stata stabilita, inoltre, una condizione in base alla quale il mancato raggiungimento del valore *gate* di EBITDA di Gruppo, o in alternativa il mancato raggiungimento del valore *gate* della PFN, comporterà il venir meno del diritto all'MBO dell'anno di riferimento.

Retribuzione variabile di lungo termine – Piano di *Performance*

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

- migliorare l'allineamento tra gli interessi del management e la creazione di valore per gli Azionisti in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine;
- rafforzare la motivazione del *management* verso il perseguimento di obiettivi non solo reddituali/di *business* ma anche di creazione di valore per gli Azionisti;
- assicurare un alto livello di *attraction* e *retention* delle risorse chiave offrendo pacchetti di remunerazione allineati alle prassi di mercato.

In particolare, il Piano *Performance Shares* è stato identificato come lo strumento più adatto ad incentivare i Dirigenti a perseguire obiettivi di creazione di valore di lungo periodo.

Per i dettagli relativi al funzionamento del Piano si rimanda al documento approvato lo scorso anno.

Si ricorda tuttavia che gli obiettivi del piano includono:

- EBITDA cumulato a tre anni
- Posizione Finanziaria Netta
- ESG

Le componenti di incentivazione di lungo periodo legate agli indici di sostenibilità sono state integrate nella strategia aziendale. Ciò in considerazione anche del ruolo proattivo che il Gruppo svolge nello sviluppo di prodotti e componenti che abilitano la decarbonizzazione degli apparecchi di riscaldamento. La componente di lungo termine (LTI) include gli indicatori seguenti:

- Mantenimento del rating GOLD di Ecovadis per gli anni 2024 e 2025;
- Raggiungimento del 9% di prodotti “Non-combustion” sul totale del fatturato della business unit Heating & Ventilation.

Le condizioni dei sistemi di incentivazione di SIT, inclusi gli obiettivi ESG integrati nel piano Long Term Incentives (LTI), sono approvate e aggiornate a livello direzionale e di governance per garantire coerenza con la strategia aziendale e gli impegni di sostenibilità.

Il monitoraggio periodico della performance, condotto dal Dipartimento HR in collaborazione con gli Organi di Governance della Sostenibilità, consente di verificare il raggiungimento degli obiettivi e di introdurre aggiornamenti migliorativi, favorendo un sistema di remunerazione coerente con l’obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

Nel 2025 non è prevista l’attivazione di nuovi piani di medio-lungo termine dal momento che le condizioni di mercato non consentono la visibilità di lungo termine necessaria alla determinazione degli obiettivi.

Benefit non monetari

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

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

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

Indennità in caso di cessazione del rapporto

Alla data della presente Relazione, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, non è previsto il riconoscimento di alcuna indennità in caso di cessazione del rapporto intercorrente tra Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società.

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

consegna delle azioni manterranno la titolarità sulle medesime e il vincolo di *lock-up* fino al termine previsto.

La cessazione del rapporto di lavoro per ragioni diverse da quelle sopra indicate, anche a seconda della tempistica di cessazione del rapporto, potrà invece prevedere l'attribuzione di una quota parte delle azioni secondo un principio *pro-rata*, così come il mantenimento dei diritti maturati in base ai risultati raggiunti.

Patti di non concorrenza

La Società ha stipulato con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo mediamente pari al 10% della Retribuzione Fissa (con un minimo di 20.000€ su base annua), che varia nella durata tra un minimo di 24 mesi e un massimo di 36 mesi, e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo varia per i settori merceologici (comunque settori in cui opera il gruppo al momento della definizione dell'accordo) e per l'estensione territoriale. La varianza è altresì in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere ad avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il gruppo.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella presente Sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2024 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2024, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, si è espressa in maniera favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione avente ad oggetto i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 o ad esso relativi, con una percentuale di voti favorevoli del 100% dei partecipanti al voto.

	n. azioni	% partecipanti al voto
Favorevole	19.447.565	100,000%
Contrario	0	0,000%
Astenuto	0	0,000%
Totali	19.447.565	100,000%

Non vi sono stati interventi assembleari da parte degli investitori a seguito di suddetta votazione.

1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione chiara, adeguata e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'Esercizio 2024.

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

1.1 COMPENSI EROGATI AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Complessivamente nel corso del 2024 sono stati erogati agli Amministratori non Esecutivi i seguenti compensi, esclusi oneri e rimborsi:

COMPENSI FISSI EROGATI*	COMPENSI PER COMITATI	TOTALE COMPENSI
240.577,33 €	49.073,10 €	289.650,43 €

*include il compenso della Corporate Sustainability Director

Si evidenzia che il dott. Stevanato ha rinunciato al proprio compenso per la carica.

Benefici non monetari e ulteriori informazioni

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

1.2 REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI *INTERNAL AUDIT*

La remunerazione del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* è composta da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine (MBO), coerentemente con le funzioni assegnate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del *Chief Executive Officer*, con il parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, sentito il Collegio Sindacale.

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

1.3 COMPENSI EROGATI AL COLLEGIO SINDACALE

I compensi erogati nel 2024 ai membri del Collegio Sindacale sono risultati complessivamente pari a Euro 105.000 (per la sola SIT S.p.A.), esclusi oneri ed IVA.

Nello specifico Euro 45.000 sono stati attribuiti al Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 30.000 ciascuno ai Sindaci Effettivi.

Inoltre, sono stati complessivamente erogati Euro 3.648,23 in termini di rimborsi spese ed oneri (cassa) in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

Per il dettaglio di tutti i compensi si rimanda alla Tabella 1 – A. Organi in Carica.

Benefici non monetari e ulteriori informazioni

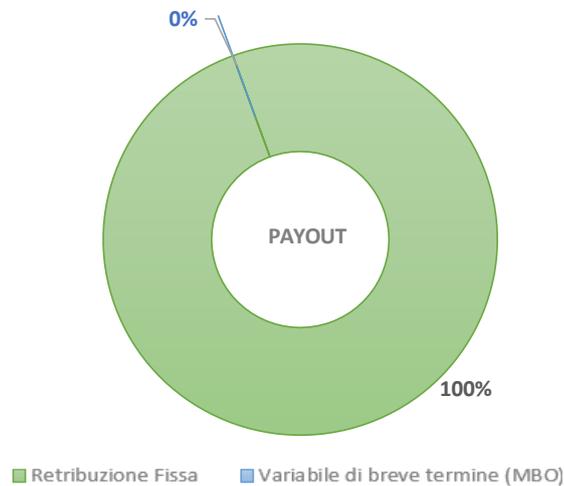
Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti agli Amministratori della Società, è stata stipulata una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di Amministratori, Dirigenti e Sindaci, cd. *Directors' and Officers' Liability Insurance* ("D&O").

1.4 COMPENSI EROGATI AL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

Proporzione tra compensi fissi e variabili corrisposti

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2024. I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Pay Mix 2024 Presidente e Amministratore Delegato



Il *Pay mix* 2024 è stato calcolato in relazione alla sola componente fissa legata alla remunerazione per le deleghe ed incarichi speciali, e alla componente variabile di breve termine, come di seguito riportati.

Retribuzione fissa

Al Presidente e Amministratore Delegato è stata corrisposta la seguente remunerazione fissa:

CARICA	REMUNERAZIONE PER LA CARICA EX COMMA 1)	REMUNERAZIONE PER LE DELEGHE E INCARICHI SPECIALI EX COMMA 3)	TOTALE COMPENSI FISSI
Presidente e Amministratore Delegato	40.000 €	620.000 €	660.000 €

Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

Nell'anno 2024 l'EBITDA e la PFN di gruppo, entrambi Gate del sistema MBO, hanno registrato una performance al di sotto della soglia di esclusione che era prefissata rispettivamente al 90% dell'EBITDA a target e alla PFN a target.

Pertanto, la componente di breve periodo non è stata erogata.

Benefici non monetari e ulteriori informazioni

Il Presidente e Amministratore Delegato beneficia di coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia e infortunio (anche extraprofessionale), oltre che polizza di rimborso spese mediche e autovettura ad uso promiscuo.

1.5 COMPENSI EROGATI ALLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR

Retribuzione fissa

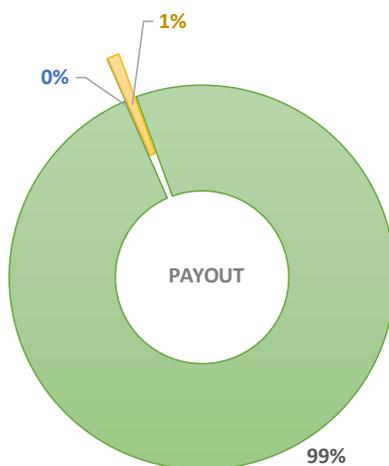
Alla *Corporate Sustainability Director*, dott.ssa Chiara de Stefani, è stata corrisposta una remunerazione fissa per la sola carica di consigliere pari a Euro 40.000.

1.6 COMPENSI EROGATI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Proporzione tra compensi fissi e variabili corrisposti

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2024. I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Pay Mix 2024 Dirigenti con Responsabilità Strategiche



Il mancato raggiungimento del gate relativo al piano MBO ha comportato la mancata erogazione della quota di retribuzione variabile di breve termine.

La quota di retribuzione variabile a lungo termine rappresentata si riferisce all'attribuzione delle azioni prevista dal secondo ciclo di Performance Shares LTI³, i cui grant prevedevano un vesting period triennale. Le share sono state valorizzate al valore medio del mese di marzo 2025, pari a 1.1 euro per azione⁴.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi previsti è stata del 11%.

Si precisa che al momento del grant del 2° ciclo LTI erano in forza 4 dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Retribuzione fissa

I Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, in considerazione del ruolo e della responsabilità ricoperti, nonché del potenziale da questi espresso. L'adeguatezza di tale componente viene verificata sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento e, in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito. Nel corso dell'Esercizio 2024, ai cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati corrisposti complessivi Euro 1.246.242.

Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

Nell'anno 2024 l'EBITDA e la PFN di gruppo, entrambi Gate del sistema MBO, hanno registrato una performance al di sotto della soglia di esclusione che era prefissata rispettivamente al 90% dell'EBITDA a target e alla PFN a target.

Pertanto, la componente di breve periodo non è stata erogata.

³ Il piano di Performance Shares coinvolge 4 dei 5 DIRS.

⁴ L'attribuzione delle Shares avverrà in data 1° Giugno 2025. Alla data della presente non è pertanto possibile esporre il fair value dell'azione nel mese solare antecedente all'attribuzione.

Retribuzione variabile di lungo termine: Performance Shares Plan

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁵ sono inclusi tra i beneficiari del piano di *Performance Shares*. Nel corso del 2024 si è provveduto all'attribuzione di diritti a ricevere azioni tramite il Piano di *Performance Shares* 2021-2025 2° ciclo (2022-2024).

Il Piano di *Performance Shares* 2021-2025 prevede la possibilità di assegnare diritti, oltre che ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche a favore di alcuni dipendenti fino ad un massimo di 649.310 azioni.

Alla data del 31.12.25 il secondo ciclo del piano (22-24) ha registrato la seguente Performance:

	Obiettivo	Achievement	Payout Non Pesato	Peso	Payout Pesato
EBITDA	153,6 M€ CUMULATO	103,9 M€ (0,0%)	0,0%	60%	0,0%
PFN	120,4 M€ A FINE PERIODO	146,2 M€ (0,0%)	0,0%	20%	0,0%
ESG	50% ECOVADIS SUPPLIER ENGAG. (6%) TRUST INDEX GPTW+20% VS 06/22 (6%) CO2 REDUCTION PLAN RESPECTED (8%)		56,0%	20%	11,2%
TOTALE					11,2%

A seguito di tale performance l'azienda attribuirà un numero di azioni pari all' 11.2% del target, ovvero 14.980 azioni per un controvalore di euro 16.478 stimato al prezzo medio del mese di marzo 2025, pari a 1,1 euro per azione⁶.

Le Azioni oggetto di attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono soggette, a decorrere dalla data di messa a disposizione delle Azioni attribuite, a vincolo di indisponibilità ("Lock Up"), pari a un anno sul 20% delle Azioni attribuite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁷.

Una Tantum

Nel corso del 2024 sono state erogate delle una-tantum per l'importo totale di 165.996 Euro.

⁵ Il secondo ciclo del piano di Performance Shares (2022-2024) coinvolge 4 dei 5 DIRS.

⁶ Le Shares verranno attribuite in data 1° Giugno 2025. Alla data della presente non è pertanto possibile esporre il fair value dell'azione nel mese solare antecedente all'attribuzione.

⁷ Il Lock-Up si applica sulla quota di Azioni rimanenti dopo la vendita del numero di Azioni necessario per sostenere l'onere fiscale in capo ai Beneficiari.

Le stesse sono state riconosciute in relazione al raggiungimento di importanti obiettivi strategici per l'azienda straordinari e strategici, in particolare:

- il rilascio sul mercato del prodotto strategico per il Water Metering, "SmatIO"
- il raggiungimento dell'obiettivo di ristrutturazione finanziaria

In un momento di trasformazione strategica, il raggiungimento degli obiettivi di innovazione di prodotto e di ristrutturazione finanziaria rappresenta una priorità imprescindibile per rafforzare la competitività del Gruppo e garantire una crescita sostenibile nel medio-lungo periodo.

Benefici non monetari e ulteriori informazioni

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

1.7 ULTERIORI INFORMAZIONI

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

Nel corso dell'esercizio 2024 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione degli Amministratori o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Nel corso dell'esercizio 2024 non sono state riconosciute indennità per la cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.

Deroghe alla politica di remunerazione di SIT

Durante l'anno 2024 non è stata applicata alcuna deroga alla politica di remunerazione

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

Si riporta di seguito una tabella rappresentativa delle informazioni di confronto, per gli esercizi dal 2019 al 2024, tra la variazione annuale:

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

NOMINATIVO	CARICA	REMUNERAZIONE TOTALE*					VARIAZIONE 2020-2024	VARIAZIONE 2023-2024	COMMENTI
		2020	2021	2022	2023	2024			
Federico de Stefani	Presidente CdA e AD	822.866,15 €	850.661,67 €	779.119,72 €	682.237,00 €	665.666,66 €	-19%	-2%	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023. Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Chiara de Stefani	Consigliere	82.361,78 €	48.333,33 €	50.000,00 €	50.000,00 €	45.666,66 €	-45%	-9%	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023. Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Bettina Campedelli	Consigliere	51.531,15 €	56.000,00 €	58.000,00 €	59.000,00 €	55.000,00 €	7%	-7%	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023. Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Carlo Malacarne	Consigliere	37.716,29 €	57.000,00 €	59.000,00 €	54.769,23 €	48.666,66 €	29%	-11%	In carica dall'esercizio 2020. Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Lorenza Morandini	Consigliere	32.824,10 €	49.920,00 €	49.920,00 €	56.160,00 €	53.040,00 €	62%	-6%	In carica dall'esercizio 2020. Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Franco Stevanato	Consigliere	-	-	-	26.356,16 €	40.000,00 €		52%	In carica dall'esercizio 2023
Giorgio Martorelli	Consigliere	-	-	-	31.753,73 €	48.000,00 €		51%	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023. Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Matteo Tiezzi	Presidente del Collegio Sindacale	30.515,68 €	46.800,00 €	46.800,00 €	46.800,00 €	46.800,00 €	53%	0%	In carica dall'esercizio 2020. Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Saverio Bozzolan	Sindaco	60.612,30 €	58.371,47 €	56.452,38 €	55.612,23 €	37.280,00 €	-38%	-33%	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023 Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi
Loredana Anna Conidi	Sindaco	31.209,84 €	30.000,00 €	31.415,70 €	31.848,23 €	31.483,25 €	1%	-1%	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023 Nel 2024 compenso erogato su 12 mesi

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

b) dei risultati consolidati di gruppo (Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto *Reported* e Utile Netto *Adjusted*, per gli anni 2020 - 2024):

INDICATORE (Euro/000)	DATO CONSUNTIVO					VARIAZIONE 2020-2024
	2020	2021	2022	2023	2024	
Ricavi ¹	320.731	380.521	393.305	326.261	299.538	-6,6%
EBITDA ²	43.621	51.215	38.209	21.677	24.718	-43,3%
Utile Netto <i>Reported</i> ³	13.225	8.243	11.213	-23.388	-31.573	-338,7%
Utile Netto <i>Adjusted</i> ⁴	13.409	16.311	10.898	-349	-10.523	-178,5%

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

PERIMETRO	NUMERO MEDIO DIPENDENTI ⁽¹⁾					REMUNERAZIONE ANNUA LORDA IN MIGLIAIA EURO ⁽²⁾					REMUNERAZIONE MEDIA IN MIGLIAIA EURO ⁽³⁾					VARIAZIONE 2020-2024 ⁽⁴⁾
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Gruppo SIT	2.132	2.488	2.441	2.141	1.892	46.095	56.106	54.974	54.584	49.066	21.621	22.551	22.521	25.495	25.939	20,0%

- (1) Numero medio di dipendenti del gruppo SIT nell'anno di riferimento;
(2) Totale della voce "salari e stipendi" come risultante da Bilancio Consolidato di ciascun esercizio;
(3) Rapporto tra Remunerazione Annuale Lorda e numero medio di dipendenti di ciascun esercizio;
(4) Variazione percentuale della Remunerazione Annuale Lorda Media 2024 vs. 2020.

2. SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti Tabelle sono indicati:

- i. nella Tabella 1, analiticamente, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale corrisposti dalla Società e da società da essa controllate e ad essa collegate con riferimento all'esercizio 2024;
- ii. nella Tabella 2, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nella Società e nelle società da questa controllate. I compensi dei Direttori Generali non sono indicati in quanto la Società non ha individuato alcun Direttore Generale.

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

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

Nella Tabella di seguito riportata è fornita l'informativa su compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO												
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Federico de Stefani	Presidente CdA e AD	01.01.2024	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				660.000,00 €						660.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				5.666,67 €						5.666,67 €		
(iii) Totale				665.666,67 €						665.666,67 €		
Franco Stevanato	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €						40.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €						40.000,00 €		
Giorgio Martorelli	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	8.000,00 €					48.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €	8.000,00 €					48.000,00 €		

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Chiara de Stefani	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €						40.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				5.666,67 €						5.666,67 €		
(iii) Totale				45.666,67 €						45.666,67 €		
Bettina Campedelli	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	14.000,00 €				1.000,00 €	55.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €	14.000,00 €				1.000,00 €	55.000,00 €		
Carlo Malacarne	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	2.000,00 €				1.000,00 €	43.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				5.666,67 €						5.666,67 €		
(iii) Totale				45.666,67 €	2.000,00 €				1.000,00 €	48.666,67 €		
Lorenza Morandini	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	10.000,00 €				3.040,00 €	53.040,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €	10.000,00 €				3.040,00 €	53.040,00 €		

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Matteo Tiezzi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2024	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €					1.800,00 €	46.800,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				45.000,00 €					1.800,00 €	46.800,00 €		
Saverio Bozzolan	Sindaco Effettivo	01.01.2024	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				37.000,00 €					280,00 €	37.280,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				37.000,00 €					280,00 €	37.280,00 €		
Loredana Anna Conidi	Sindaco Effettivo	01.01.2024	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00 €					1.483,25 €	31.483,25 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				30.000,00 €					1.483,25 €	31.483,25 €		

B. ORGANI CESSATI

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO												
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2022									
		03.05.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio										0,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												

C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (dato aggregato)

COMPENSI CORRISPOSTI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (dato aggregato)												
	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOT	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
n. 5 soggetti ⁸	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01.01.2024 31.12.2024	Revoca / Cessazione									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				1.330.901 €				41.994 €	172.524 €	1.545.419 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.330.901 €				41.994 €	172.524 €	1.545.419 €		

⁸ **Compensi Fissi:** RAL come Dirigenti della Società. **Altri compensi:** Una Tantum e LTI 2° ciclo Performance Shares valorizzati al prezzo medio di 1.10 euro. Le Shares verranno attribuite in data 1° Giugno 2025. Alla data della presente non è pertanto possibile esporre il fair value dell'azione nel mese solare antecedente all'attribuzione. **Benefici non monetari:** benefit aziendali (es. auto).

Tabella 2 (Schema 7-ter, Tab. 1) - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Nella Tabella di seguito riportata è contenuta l'informativa sulle partecipazioni in SIT S.p.A. detenute, nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2023)	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2024)
Federico de Stefani ⁽¹⁾	Presidente CdA e Amministratore Delegato	SIT S.p.A.	19.165.600,00	-	-	19.165.600,00
Chiara de Stefani ⁽²⁾	Amministratore	SIT S.p.A.	28.200,00	-	-	28.200,00

⁽¹⁾ Per mezzo della Società *Findest* S.p.A. (già *SIT Technologies* S.p.A.) e *Technologies* S.a.p.a di F.D.S. s.s.

⁽²⁾ Per mezzo della Società *Destiny* S.r.l.

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

Di seguito sono riportati i componenti equity erogati ai componenti dell'organo amministrativo della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE													
	CARICA	PIANO	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
			MUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI*	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI*	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE AL 31.12.2024 (1.1 €/azione)
n. 5 soggetti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(i) Performance Shares	II° CICLO	Assemblea del 29 Aprile 2021	53.948	2022/2024									59.345 €
	III° CICLO		74.928	2023/2025									82.420 €
(iii) Totale													141.765 €

*Azioni della Società

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

Di seguito sono illustrati i piani di incentivazione monetari erogati a favore dei componenti dell'Organo Amministrativo della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Federico de Stefani	Presidente CdA e Amministratore Delegato								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024	0 €				0 €		
(ii) compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			0 €				0 €		
n. 5 soggetti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024	0 €				0 €		
(ii) compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			0 €				0 €		

Allegato ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2024 dei Piani: *Performance Shares, Restricted Shares, Advisory Board*.

Con riferimento ai piani: *Performance Shares* approvati dall'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 29 aprile 2021, alle condizioni e finalità illustrate nei Documenti Informativi disponibili sul sito internet, nelle tabelle seguenti vengono riportati, ai sensi dell'articolo 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2024 dei Piani.

NOME, COGNOME O CATEGORIA	CARICA	QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE <i>STOCK OPTION</i>						
		SEZIONE 2						
		STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DELL'ORGANO COMPETENTE PER L'ATTUAZIONE DELLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ⁹						
		DATA DELLA RELATIVA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	PERIODO DI <i>VESTING</i>
<i>Performance Shares II Ciclo</i>	DIRS (4)	29 Aprile 2021	Azioni della Società	53.948	11 Ottobre 2022	-	4,41	Triennale: 2022-2024
	Dirigenti e Quadri (30)			102.267				
Totale	(34)			156.215				
<i>Performance Shares III Ciclo</i>	DIRS (5)	29 Aprile 2021	Azioni della Società	74.929	10 Novembre 2023		1.71	Triennale: 2023-2025
	Dirigenti e Quadri (29)			94.665				
Totale	(34)			144.117				

⁹ I dati si riferiscono agli strumenti finanziari relativi al secondo ciclo del Piano *Performance Shares*, approvato dall'Assemblea del 29 Aprile 2021, deliberato dall'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea (Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A. dell'8 Luglio 2022).