



# ***Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti***

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

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A. del 24 aprile 2024*



**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](http://www.sitcorporate.it)

## INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE.....	4
STRATEGIA E REMUNERAZIONE .....	6
QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	9
PAY MIX.....	11
CEO PAY RATIO .....	12
PREMESSA .....	12
<b>SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024 .....</b>	<b>12</b>
RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE .....	12
<b>1. INFORMAZIONI SULLA POLITICA E SULLE PROCEDURE ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>13</b>
1.1 FINALITA' PERSEGUITE.....	13
1.2 PRINCIPI GENERALI .....	15
1.3 ESPERTI INDIPENDENTI E PRASSI DI MERCATO .....	16
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 .....	17
<b>2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA.....</b>	<b>18</b>
2.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE .....	18
2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	21
2.3 ASSEMBLEA.....	21
2.4 COLLEGIO SINDACALE.....	21
2.5 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA.....	22
<b>3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA .....</b>	<b>23</b>
3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....	23
3.2 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO .....	24
3.3 REMUNERAZIONE DELLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR .....	26
3.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE .....	26
<b>SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....</b>	<b>34</b>
<b>1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>34</b>
1.1 COMPENSI EROGATI AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....	34
1.2 REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI <i>INTERNAL AUDIT</i> .....	35
1.3 COMPENSI EROGATI AL COLLEGIO SINDACALE .....	35
1.4 COMPENSI EROGATI AL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO .....	36
1.5 COMPENSI EROGATI ALLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR.....	37
1.6 COMPENSI EROGATI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE .....	38

1.7 ULTERIORI INFORMAZIONI .....	41
<b>2. SECONDA PARTE - TABELLE.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....</b>	<b>46</b>
A. ORGANI IN CARICA .....	46
B. ORGANI CESSATI.....	50
C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (dato aggregato) .....	51
<b>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 .....</b>	<b>52</b>
<b>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.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>54</b>
<b>Allegato ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2023 dei Piani: <i>Performance Shares, Restricted Shares, Advisory Board</i> .....</b>	<b>55</b>

---

## 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 Dott.ssa Bettina Campedelli e Dott.ssa Lorenza Morandini, la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti che viene sottoposta alla approvazione della Assemblea dei Soci 2024.

Nel 2023 SIT ha operato in un contesto di mercato sfavorevole. Infatti, l'inflazione e tassi di interesse elevati hanno ridotto la propensione al consumo dei consumatori finali, mentre, con riferimento al quadro normativo e regolatorio, gli incentivi nel settore Heating & Ventilation e le prospettive relative alle politiche comunitarie riguardanti l'uso di energia fossile hanno generato ulteriore incertezza per il core business del Gruppo.

Parallelamente, si è evidenziato un trend di destocking da parte dei clienti, atto a ristabilire l'equilibrio degli inventari originatosi a causa della volatilità della catena di approvvigionamento nel corso del biennio 2020-2022, a seguito degli shock esogeni della domanda (post-covid) e dell'offerta (conflitto russo-ucraino).

Rispetto ad un quadro economico globale nel quale anche nel 2024 perdureranno incertezza e complessità, SIT ha intrapreso azioni sia di breve che di lungo periodo per contrastare gli effetti derivanti da fattori esterni. Vanno in questa direzione, azioni di riduzione dei costi, l'ottimizzazione degli investimenti ed il rafforzamento della struttura.

In questo contesto, nell'ambito della remunerazione del personale si è verificato il mancato pagamento del variabile di breve termine del 2023, non avendo lo stesso raggiunto i requisiti minimi per l'erogazione. Inoltre, la politica salariale ha mantenuto invariata la parte fissa della retribuzione rispetto all'anno precedente.

Si registra, inoltre, per la prima volta l'attribuzione di azioni della Società nell'ambito della chiusura del primo ciclo di LTI, che inevitabilmente riflette le circostanze sfavorevoli di contesto già menzionate. La consuntivazione degli obiettivi del piano evidenzia tuttavia il commitment e l'efficacia dell'Azienda nel perseguire gli obiettivi di sostenibilità, diversità e inclusione.

Le proposte che la Società formula per il 2024 si pongono nell'intento di allineare la struttura del sistema di incentivazione sugli obiettivi di breve e medio termine di natura finanziaria, garantire un legame forte tra i premi eventualmente attribuiti ai manager e la performance aziendale, senza tuttavia diminuire gli sforzi nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale.

In questo senso, si propone una revisione dell'attuale piano di incentivazione variabile di breve termine centrato sulla redditività e sul miglioramento della posizione finanziaria. Viene sospesa l'assegnazione di nuovi obiettivi di lungo termine in modo da accentuare la focalizzazione sugli obiettivi finanziari, nella convinzione che questi ultimi costituiscano il presupposto per la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholders nel lungo termine.

Le attività strategiche riguardanti lo sviluppo di nuove soluzioni tecnologiche di prodotto, come il percorso di sviluppo nell'elettificazione del mercato delle pompe di calore e della ventilazione meccanica controllata, oltre allo sviluppo ulteriore della nostra posizione nel settore delle cappe aspiranti, continueranno a essere sostenute dalla quota di Long Term Incentive già in essere.

*Inoltre, permane l'impegno a continuare il lavoro per ridurre le emissioni dirette e indirette, come indicato nel piano "Made to Matter", a migliorare altri obiettivi legati alla sostenibilità al fine di progressivamente elevare il rating di Ecovadis, che già attualmente colloca SIT al livello Silver.*

*Ricordo con piacere e soddisfazione che SIT è diventata di recente una delle prime aziende ad ottenere la certificazione pari opportunità e questo riflette la sentita responsabilità di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti e testimonia il valore che viene attribuito alla diversità e all'inclusione nella cultura aziendale.*

*In linea con quanto già avviato nel corso degli anni precedenti, la presente Relazione mantiene tutti gli elementi introdotti lo scorso anno e offre una sempre maggior trasparenza nei confronti di tutti gli Stakeholder.*

*Ritengo che l'informativa fornita nella Sezione II della Relazione consentirà agli Azionisti di valutare al meglio il grado di coerenza tra la performance aziendale e i premi attribuiti al management.*

*Il 2023 si è caratterizzato come un anno in cui i fattori esogeni, quali le tensioni geopolitiche, l'impatto dell'inflazione e i mutamenti del quadro normativo hanno inciso sui risultati economici della Società. Dalla presente relazione traspare tuttavia anche l'ottimismo che nasce dalla convinzione che gli ingenti investimenti in tecnologia e in capitale umano che la Società ha sostenuto nei momenti più sfavorevoli del suo mercato di riferimento la porranno in una posizione distintiva rispetto ad altri player del settore nel momento in cui il mercato si riaprirà, esigendo fra l'altro un portafoglio prodotti e tecnologie diverso e un approccio moderno ai temi della sostenibilità ambientale e sociale.*

*Mi auguro che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti possa essere positivamente valutata dagli investitori, ringraziandovi anche a nome degli altri componenti del Comitato per l'adesione che vorrete dare alla Politica di remunerazione dell'azienda per il 2024 descritta nella Sezione I della Relazione ed alle modalità di applicazione della Politica 2023 descritte nella Sezione II del presente documento.*

Carlo Malacarne  
Presidente Comitato Remunerazione

## STRATEGIA E REMUNERAZIONE

---

SIT si impegna a svolgere un ruolo guida nel settore dell'energia e del controllo climatico, dedicando risorse significative alla ricerca e alla sperimentazione di soluzioni innovative, compreso l'utilizzo di gas alternativi a basso impatto ambientale. Al fine di conseguire una crescita sostenibile e inclusiva, l'azienda mira innanzitutto a mantenere una posizione competitiva sul mercato e ad essere riconosciuta come tale dai propri clienti.

Deve generare valore di lungo termine per gli azionisti innescando una spirale positiva con tutti i propri stakeholder mettendo al centro della propria value proposition le capacità delle proprie persone a realizzare l'innovazione della propria offerta di prodotto.

Con questo obiettivo, SIT necessita di personale motivato, che disponga delle competenze adeguate allo svolgimento delle proprie mansioni, e sia disposto a sfruttarle al meglio. D'altra parte, affinché i lavoratori possano avere una carriera sostenibile, produttiva e soddisfacente, occorre un ambiente professionale stimolante, che riconosca il loro contributo e favorisca il loro sviluppo.

Per sostenere questa dinamica virtuosa, nel 2024 la componente retributiva è stata riorientata in modo da focalizzare gli obiettivi economici e finanziari nel breve termine, ponendo le basi per gli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale nel lungo termine. Le risorse finanziarie generate attraverso le nostre attività forniranno così il supporto necessario per investire in iniziative di sostenibilità, consentendo di tradurre gli ideali in azioni concrete.

Allo stesso tempo, l'evoluzione delle line-up di prodotto verso un mix progressivamente più elettrificato e con un contenuto tecnologico più elevato, non soltanto SIT pone sul mercato come fornitori di eccellenza, ma asseconda anche lo sforzo collettivo di riduzione dell'impatto ambientale e delle emissioni di CO<sub>2</sub>.

In particolare, l'ingresso nei segmenti della ventilazione per pompe di calore e ventilazione meccanica controllata e l'offerta di prodotti tecnologicamente avanzati nel settore della misurazione dei consumi di acqua si collegano agli obiettivi di sostenibilità che SIT ha abbracciato

nel piano industriale e finanziario integrato e che le istituzioni si propongono di incentivare, nonché alle sensibilità emergenti dei consumatori più consapevoli.

Pertanto, l'innovazione di prodotto, gli obiettivi finanziari e l'agenda sociale e ambientale si intersecano in un ciclo virtuoso in cui il successo economico sostiene la capacità di creare valore a lungo termine per tutti gli stakeholder, contribuendo così a un futuro più sostenibile e inclusivo.

 <b>GROWTH &amp; PROFITABILITY</b>	 <b>CASH GENERATION</b>	 <b>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</b>
<p><b>Heat &amp; Ventilation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresso nei settori Elettrificazione e Ventilazione, in particolare Pompe di Calore, Cappe e Ventilazione Meccanica Controllata</li> <li>• Ottimizzazione assetto industriale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione dei livelli di stock di magazzino</li> <li>• Riduzione del rischio della struttura finanziaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione CO2 nel processo produttivo</li> <li>• Transizione portafoglio prodotti verso applicazioni "Non Combustion"</li> <li>• strategia di acquisto di materie prime e componenti sostenibile</li> <li>• Aumento del livello di Engagement del personale SIT</li> </ul>
<p><b>Metering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancio del nuovo contatore ultrasonico per l'acqua</li> <li>• Difesa della leadership sul mercato Italiano dei contatori intelligenti per il gas</li> <li>• Incremento delle vendite dei contatori smart per il gas sui mercati esteri</li> </ul>		

	GROWTH & PROFITABILITY	CASH GENERATION	CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
<b>EBITDA</b>	Breve Termine + Lungo Termine	Breve Termine + Lungo Termine	
<b>PFN</b>	Breve Termine + Lungo Termine	Breve Termine + Lungo Termine	
<b>ESG</b>			Lungo Termine

## Diversità ed Inclusione

Un obiettivo concreto dell'impegno nel promuovere la diversità e l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro è rappresentato dal conseguimento della Certificazione della Parità di Genere UNI/PDR 125:2022.

SIT è stata una delle prime aziende a ottenere questo importante traguardo che testimonia la valorizzazione delle persone e del loro lavoro, la costruzione di un contesto dove ognuno può trovare l'ambiente nel quale perseguire le proprie ambizioni e realizzare le sue potenzialità. Inclusione, sostegno alla diversità e parità di genere sono i valori dai quali partire per creare un ambiente di lavoro equilibrato, basato sulla meritocrazia e nel quale la cultura aziendale possa essere un elemento strategico capace di generare valore.

In particolare, l'azienda investe su programmi di sviluppo e di crescita interna basati su competenze, meritocrazia e risultati valorizzando le diversità e il talento di ciascuno. SIT, infatti, fornisce le stesse opportunità di formazione e di sviluppo di carriera a tutte le sue persone con programmi costruiti per l'evoluzione professionale e personale.

In merito alle politiche retributive, il calcolo del gender-pay gap, avviato nel 2023 e perfezionato nel 2024, consentirà a SIT di gestire con precisione le formule di equità per garantire la non discriminazione. L'obiettivo primario è quello di implementare politiche retributive obiettive ed equilibrate, basate sulle responsabilità e sulle competenze dei ruoli, con l'intento di rafforzare le logiche di talento e parità di genere.

Oltre agli aspetti di Total Reward, SIT promuove programmi formativi specifici per tutto il personale, focalizzati sulla leadership neutrale, la parità di genere, i bias cognitivi e la consapevolezza dei pregiudizi in quanto la complementarità delle competenze, delle attitudini e degli stili manageriali e tecnici rappresenta un valore imprescindibile per l'organizzazione.

Le politiche di Diversity & Inclusion, il rispetto del Codice Etico e le procedure di segnalazione, inclusa la Whistleblowing, vengono costantemente sviluppate per tutelare le fasce più vulnerabili della popolazione aziendale, dimostrando così un impegno sempre crescente verso la giustizia sociale e l'equità.

## QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La tabella sottostante descrive in maniera sintetica i principali elementi che compongono la Politica di Remunerazione 2024:

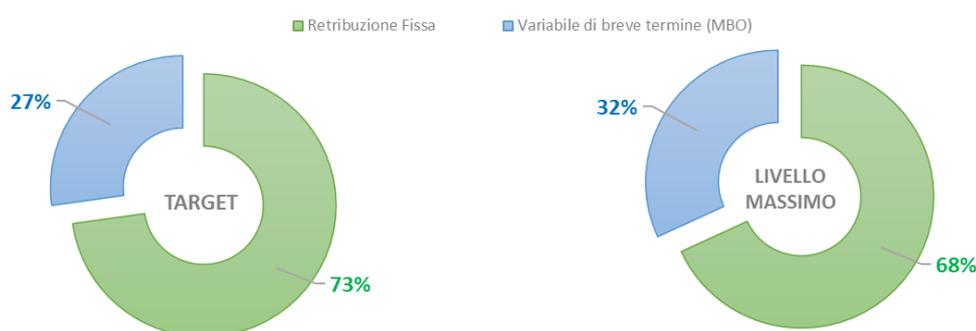
COMPONENTE		CARATTERISTICHE
<b>RETRIBUZIONE FISSA</b>	<p>Per il <i>Presidente e Amministratore Delegato (AD)</i> include i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remunerazione per la carica;</li> <li>• Remunerazione per le deleghe e gli incarichi speciali.</li> </ul> <p>Per la <i>Corporate Sustainability Director</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remunerazione per la carica di consigliere di amministrazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Presidente e AD</i>: 40.000€ come Componente del CDA e 620.000€ in qualità di Amministratore dotato di specifiche deleghe.</li> <li>• <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.</li> </ul>
<b>RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)</b>	<p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente e Amministratore Delegato;</li> <li>• Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DIRS”).</li> </ul>	<p><b>Indicatori di performance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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 33% della retribuzione fissa.</li> </ul> <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 una soglia del 50% al raggiungimento del 90% del target e un livello massimo del 125% al raggiungimento del 105% del target.</p>

		L'MBO prevede l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> a fronte di risultati che si siano rivelati ex post non effettivi o duraturi.
COMPONENTE		CARATTERISTICHE
<b>SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)</b>	<b>Performance Shares Plan 2021-2025</b>  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.  Destinatari: DIRS, <i>Senior Manager</i> e altri <i>Manager</i> .  1°ciclo: 36 Beneficiari. 2°ciclo: 34 Beneficiari. 3°ciclo: 34 Beneficiari  Nel 2024 non è prevista l'attivazione di ulteriori piani di medio termine.	<b>Indicatori di Performance:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EBITDA <i>adjusted</i> cumulato triennale con peso del 60%;</li> <li>• Posizione Finanziaria Netta <i>adjusted</i> di fine periodo 20%;</li> <li>• Indicatore ESG: definito per ciascun ciclo, con peso del 20%;</li> </ul> Il numero delle azioni può variare tra il 70% ed il 130% ( <i>cap</i> ) dei diritti assegnati in base alla performance conseguita per i due indicatori economico-finanziari.  Per l'indicatore ESG Il numero delle azioni può variare tra lo 0% ed il 130% ( <i>cap</i> ) dei diritti assegnati in base alla <i>performance</i> conseguita.  Il valore annuale del <i>grant a target</i> è mediamente pari al 33% della retribuzione fissa.  Il piano prevede sia l'applicazione della clausola di <i>claw back</i> che della clausola <i>malus</i> .  Il piano prevede inoltre un vincolo di lockup di 1 anno a carico del Senior Management.
	ISTITUTI ACCESORI	
<b>INDENNITÀ IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO</b>	Presidente e AD: non previsti.  DIRS: Sono applicabili i trattamenti previsti dal CCNL dirigenti industria	-
<b>PATTO DI NON CONCORRENZA E DIVIETO DI STORNO</b>	Presidente e AD: non previsto.	-
	DIRS: Patto della durata compresa tra i 24 e 36 mesi.	Componente annua prevista mediamente pari al 12% della retribuzione fissa. Corrispettivo minimo annuo pari a € 20.000

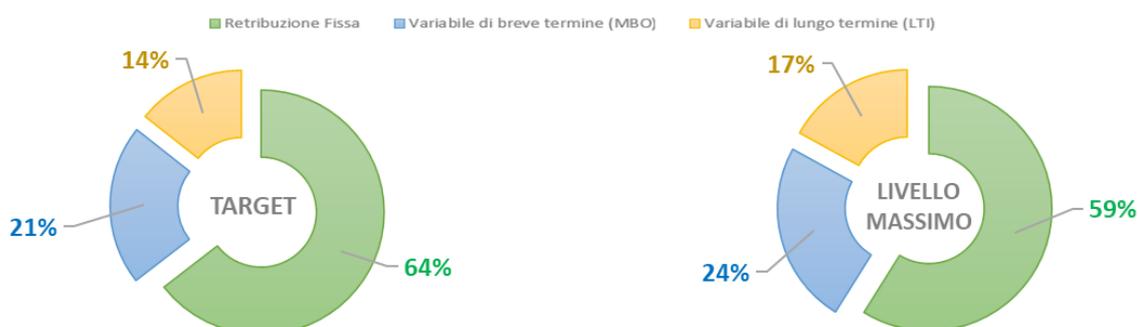
## PAY MIX

Di seguito si fornisce evidenza del *pay mix* per il 2024 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 da due cicli del Piano di *Performance Shares*, è stato considerato, in generale, un valore annuale pari all'MBO a *target*. La quota rappresentata corrisponde al fair value dei due cicli di assegnazione ancora in corso; nel 2024 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 cash* (fissa + variabile *target*) dell'Amministratore Delegato e la media e mediana della retribuzione fissa e *total cash* di tutti i dipendenti italiani per il 2023<sup>1</sup>.

	RAPPORTO 2023 SU MEDIANA POPOLAZIONE ITALIANA	RAPPORTO 2023 SU MEDIA POPOLAZIONE ITALIANA
<b>Retribuzione Fissa 2023</b>	<b>21:1</b>	<b>17:1</b>
<b>Retribuzione Total Cash 2023</b>	<b>26:1</b>	<b>21:1</b>

## 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 2023, sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

## SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

### RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE

L'Assemblea degli Azionisti del 3 maggio 2023 secondo quanto previsto dalla normativa vigente ha espresso un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2022, con una percentuale di voti favorevoli del 99,976% dei partecipanti al voto.

	n° azioni <sup>2</sup>	% sul capitale partecipante al voto
<b>Favorevole</b>	<b>20.344.935</b>	<b>99,976%</b>
<b>Contrario</b>	<b>4.799</b>	<b>0,024%</b>
<b>Astenuto</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Non Votante</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Totale</b>	<b>20.349.734</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Si precisa che nel calcolo non è stato incluso il variabile di lungo termine e che è stata considerata la sola popolazione del gruppo operante nel territorio italiano.

<sup>2</sup> Azioni presenti in assemblea all'apertura della votazione n. 20.349.734 pari al 81,042% delle n. 25.110.209 azioni costituenti il capitale sociale.

## 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 rafforza il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi strategici di gruppo.

Un punto chiave della strategia del gruppo è la ricerca di crescita di valore per gli Azionisti supportata nel sistema incentivante da una componente di compenso variabile a breve legato alla redditività, identificata come fondamentale driver di creazione di valore.

La strategia prevede inoltre una forte attenzione alla Sostenibilità, infatti il gruppo SIT opera in un settore nel quale le azioni di sostenibilità, specialmente nei confronti dell'ambiente, sono centrali. In qualità di fornitore strategico di primari *player* nei settori energia, *utility* e risorse energetiche alternative – ambiti che sono considerati centrali per il *climate change* e lo sviluppo di buone pratiche in una logica di economia circolare – SIT è a sua volta un soggetto attivo nei percorsi di efficientamento nell'utilizzo delle risorse naturali, abbassamento dei livelli di anidride carbonica (decarbonizzazione) e investimento nell'individuazione di soluzioni *carbon-neutral*.

Le componenti di incentivazione di lungo periodo legate agli indici di sostenibilità sono state integrate nella strategia aziendale. La componente di lungo termine include indicatori legati a:

- Mantenimento del rating GOLD di Ecovadis per gli anni 2024 e 2025
- Raggiungimento del 9% di prodotti “Non-combustion” su fatturato BU Heating & Ventilation.

La strategia aziendale è, inoltre, ispirata dalla massima attenzione al rispetto di tutte le leggi e regolamenti oltre che alla costante ricerca di modelli operativi in linea con le *best practice* del mercato anche in ambito di sostenibilità sociale.

AREA	OBIETTIVI PRINCIPALI	PROGETTI / INIZIATIVE	
<b>MADE BY US</b> 	SVILUPPO INTERNAZIONALE DEL BUSINESS	CRESCITA DEL MERCATO US DELLA DIVISIONE HEATING	
		ESPANSIONE INTERNAZIONALE DI METERSIT (SMART GAS METERING)	
		ESPANSIONE INTERNAZIONALE DI JANZ NEL WATER METERING	
	ESG RISK MANAGEMENT	IMPLEMENTAZIONE RISK SCORECARD ESG AI FORNITORI	
<b>MADE FOR FUTURE</b> 	CERTIFICAZIONI	CERTIFICAZIONE EPD DELLE PRINCIPALI FAMIGLIE DI PRODOTTO	
	RIDUZIONE EMISSIONI DI CO2	SCOPE 1 E SCOPE 2: ESECUZIONE/COMPLETAMENTO DI PROGETTI E INIZIATIVE FINALIZZATE AL CONTENIMENTO E ALLA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DIRETTE (-12% LIVELLO GRUPPO AL 2025)	
		SCOPE 3 ESECUZIONE DI PROGETTI ED INIZIATIVE FINALIZZATE AL CONTENIMENTO E ALLA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI INDIRETTE	
		CERTIFICAZIONE CARBON FOOTPRINT DI ORGANIZZAZIONE	
		IMPIANTI FOTOVOLTAICI ROVIGO (PRESSOFUSIONE) E PADOVA (NUOVO HQ)	
	POLICY ESG	ENVIRONMENTAL POLICY - PUBBLICAZIONE	
	EFFICIENTAMENT O ENERGETICO	DIAGNOSI ENERGETICA DEI PLANT DEL PERIMETRO ITALIA	
RATING/INIZIATIVE S	CDP – CARBON DISCLOSURE PROJECT: SCORE "B" MANAGEMENT		
	SCIENCE BASED TARGET INITIATIVE: ADESIONE ALL'INIZIATIVA		
<b>MADE WITH CARE</b> 	GENDER PAY GAP ROADMAP	GENDER PAY EQUALITY	
	FORMAZIONE ESG	PROGETTUALITÀ DI SVILUPPO E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ	
		HUMAN RIGHTS POLICY – FORMAZIONE	
CERTIFICAZIONI	CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, IN APPLICAZIONE DELLA PRASSI UNI/PDR 125:2022		
<b>DIGITAL TRANSFORMATION , INNOVATION E LEAN CULTURE</b> 	ESG EVALUATION & DATA MANAGEMENT	INTRODUZIONE NEI PROCESSI DI VALUTAZIONE STRATEGICA ECONOMICO-FINANZIARIA DI INDICATORI ESG – SVILUPPO SET DI INDICATORI	
		PROGETTO DI DIGITALIZZAZIONE DATI SOSTENIBILITÀ – SOFTWARE SELECTION	

LEGENDA STATUS:  COMPLETED  
 UNDERWAY – NO MAJOR ISSUES

Per supportare questo modello comportamentale il sistema di incentivazione a lungo termine “Performance Shares Plan” prevede meccanismi di *claw-back* in caso di comportamenti non conformi al codice etico.

In tale contesto la Società dedica particolare attenzione ai propri dipendenti e alle condizioni di lavoro, tutelando il benessere, la salute e la sicurezza degli stessi. SIT continua ad investire sulle persone a favore di un ambiente di lavoro sostenibile orientando il proprio impegno verso il benessere e lo sviluppo individuale ed organizzativo delle proprie persone, prioritizzando la

*gender equality*, la valorizzazione del merito e della diversità, nonché di un sano equilibrio tra vita privata e lavorativa.

SIT punta all'eccellenza attraverso il miglioramento continuo delle sue professionalità ed il coinvolgimento del personale a tutti i livelli. Le persone e i collaboratori coinvolti nelle attività del gruppo costituiscono una risorsa strategica preziosa.

La Politica di Remunerazione è definita tenendo, pertanto, in considerazione la necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società. Tale Politica è volta a garantire il rispetto della pari opportunità per sostenere e promuovere una cultura basata sulla meritocrazia, sull'uguaglianza e sul rispetto della diversità.

## 1.2 PRINCIPI GENERALI

La politica di remunerazione di SIT viene proposta per l'anno 2024 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 termine. 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;
- la Società, per quanto riguarda il piano di *Performance Shares* e la componente variabile di breve (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 dell’*Evaluation 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 (“*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 di Comitato Remunerazione e 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* di aziende italiane o appartenenti a gruppi internazionali comparabili a SIT per dimensioni di *business*, dimensioni organizzative, settori di appartenenza e ampiezza geografica.

L'analisi del 2023, svolta internamente applicando i medesimi criteri, non ha evidenziato scostamenti di rilievo tali da giustificare una modifica delle Politiche di Remunerazione rispetto a quanto già previsto nel 2023.

#### **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 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 di lungo termine, con particolare attenzione su quelli basati sull'assegnazione di azioni della società;
- svolgere gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà attribuirgli con apposite deliberazioni;
- 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.

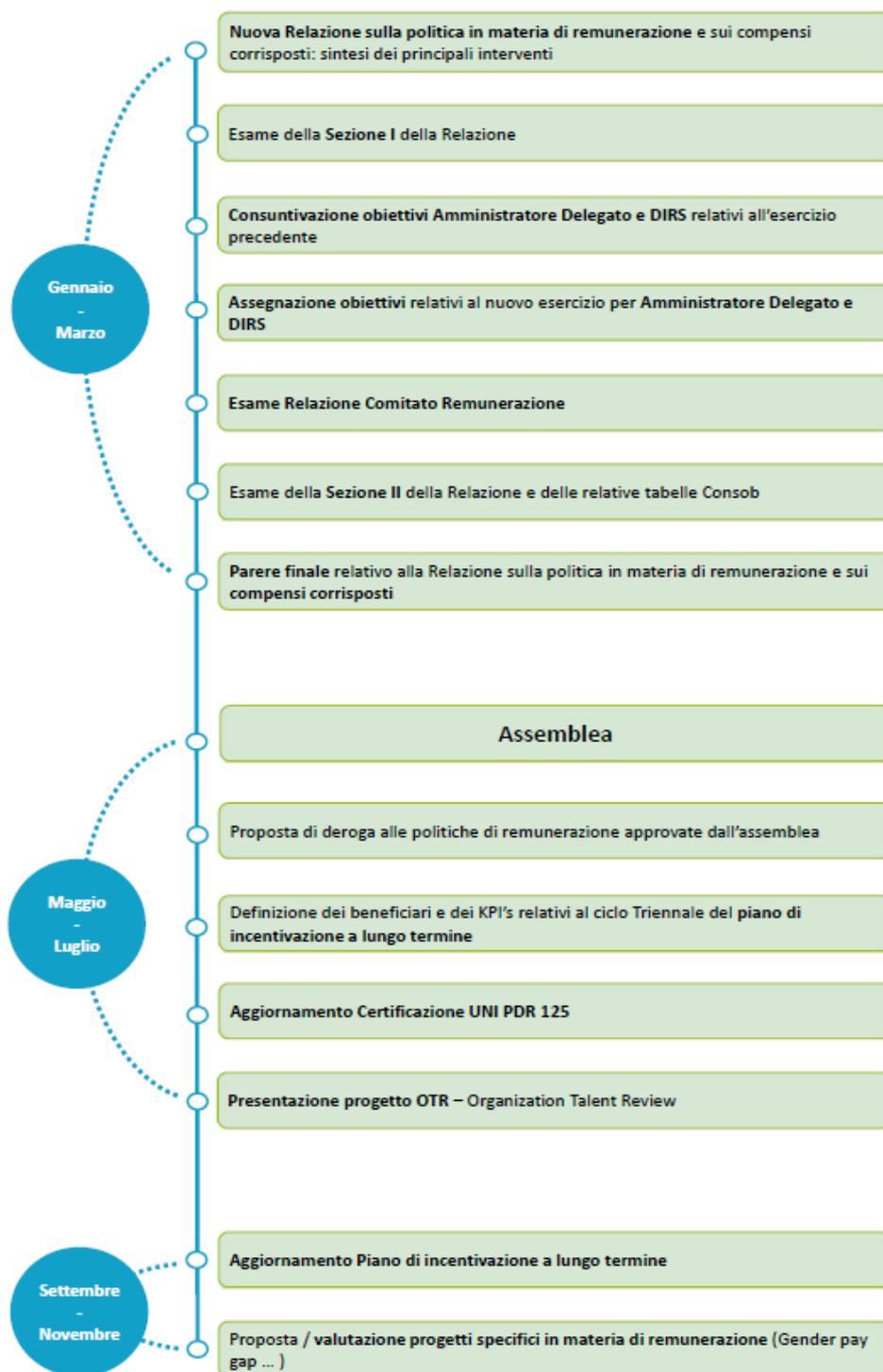
Il Comitato si riunisce altresì ogniqualvolta sia richiesto da un suo componente che ne faccia istanza scritta al Presidente o al Vicepresidente, con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno.

I nominativi dei componenti del Comitato Remunerazione sono disponibili sul sito [www.sitcorporate.it](http://www.sitcorporate.it) alla sezione: *Home > Corporate Governance > Organi Societari > Comitato remunerazione*.

### **Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione**

Per quanto riguarda il 2023, anno oggetto della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione si è complessivamente riunito n. 4 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;
- predispone, 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

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.

## 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 24 aprile 2024.

### 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 dell'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€

Il compenso fisso dei Consiglieri risulta superiore alle prassi di mercato, mentre i compensi legati ai comitati risultano al di sotto delle prassi di mercato.

### 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).

Tali compensi risultano complessivamente allineati al *benchmark* di mercato.

### 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.

#### Retribuzione fissa

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

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

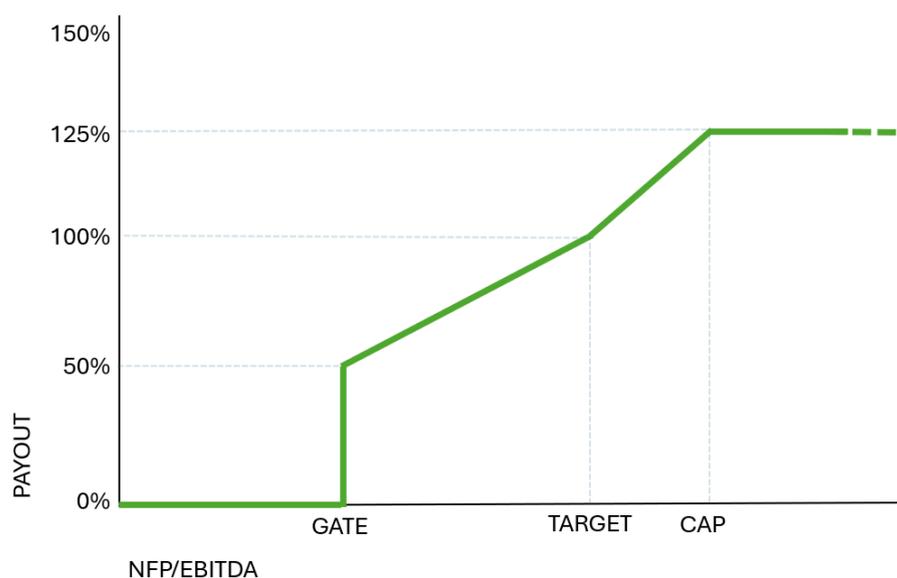
## Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine (MBO) della retribuzione dell'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%)

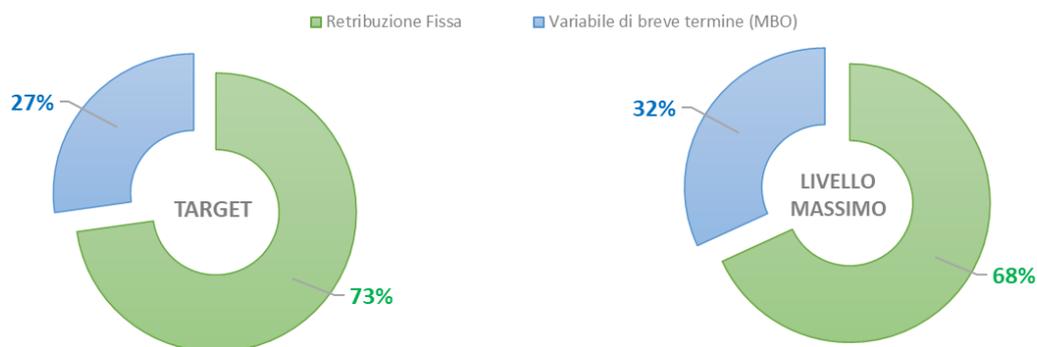
Per tale obiettivo strategico è stato definito il relativo livello di *performance*, e la relativa curva di *payout* in termini percentuali:



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 sarà del 125% (cap) in corrispondenza di una performance del 105%.

È stata stabilita, inoltre, una condizione "Gate" in base alla quale il mancato raggiungimento dell'90% del valore *target* di EBITDA di Gruppo, o in alternativa il mancato raggiungimento del valore *target* della PFN, comporterà il venir meno del diritto all'MBO dell'anno di riferimento.

### Pay Mix Presidente e Amministratore Delegato



### Indennità in caso 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.

### 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 riorganizzazione interna per *Business Unit* (BU), sono cinque, ossia:

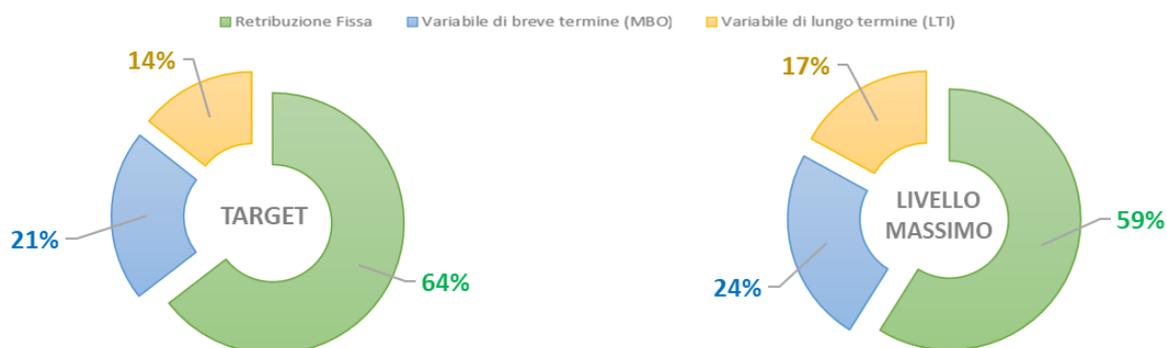
- *Chief Financial Officer* (Staff);
- *Chief Product Officer* (Staff);

- *BU Director Heating & Ventilation;*
- *BU Director Smart Gas Metering;*
- *BU Director Water 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) dei due cicli di assegnazione in corso del **Piano Performance Shares** 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*.

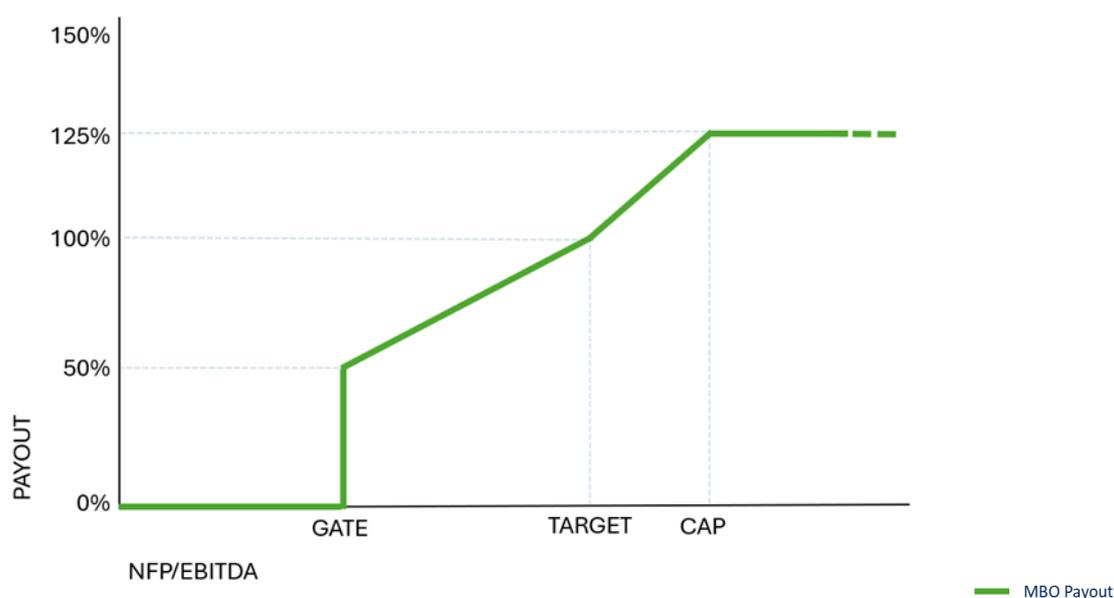
La componente fissa varia da circa il 63% fino al 66% della remunerazione totale e, nella sua determinazione, si tiene conto del caso in cui la componente variabile non venga erogata.

### 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 sarà del 125% (cap) in corrispondenza di una performance del 105%.

È stata stabilita, inoltre, una condizione “*Gate*” in base alla quale il mancato raggiungimento del 90% del valore *target* di EBITDA di Gruppo, o in alternativa il mancato raggiungimento del valore *target* 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.

#### Caratteristiche

Il Piano *Performance Shares* consiste nell’attribuzione gratuita ai beneficiari, condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* meglio specificati di seguito e subordinatamente alla continuità del rapporto di lavoro, del diritto a ricevere azioni a titolo gratuito per ciascuno dei cicli del Piano, come meglio descritti di seguito.

Il Piano *Performance Shares* prevede tre cicli di periodi di misurazione degli obiettivi di *performance* (1° Ciclo del Piano: gennaio 2021 – dicembre 2023; 2° Ciclo del Piano: gennaio 2022 – dicembre 2024; 3° Ciclo del Piano: gennaio 2023 – dicembre 2025) al termine di ciascuno dei quali la Società procederà all’attribuzione delle azioni, previa verifica della misura di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nel 2024 non è prevista l’attivazione di ulteriori piani di incentivo a lungo termine, allo scopo di rifocalizzare gli obiettivi di breve termine.

Nel corso del 2024 la Società effettuerà uno studio per valutare la possibilità di lanciare eventuali piani di incentivazione di lungo termine in futuro.

### Obiettivi di performance

L'effettiva attribuzione delle azioni del secondo ciclo è subordinata al livello di *performance* conseguito in relazione ai seguenti obiettivi:

- EBITDA *Adjusted* Cumulato Triennale (peso relativo 60%);
- PFN *Adjusted* di Fine Periodo (peso relativo 20%);
- Indicatore ESG (peso relativo 20%).

Per ognuno di questi obiettivi è fissato un livello soglia, *target* e massimo, sulla base dei quali verrà misurato il livello di raggiungimento dei risultati.

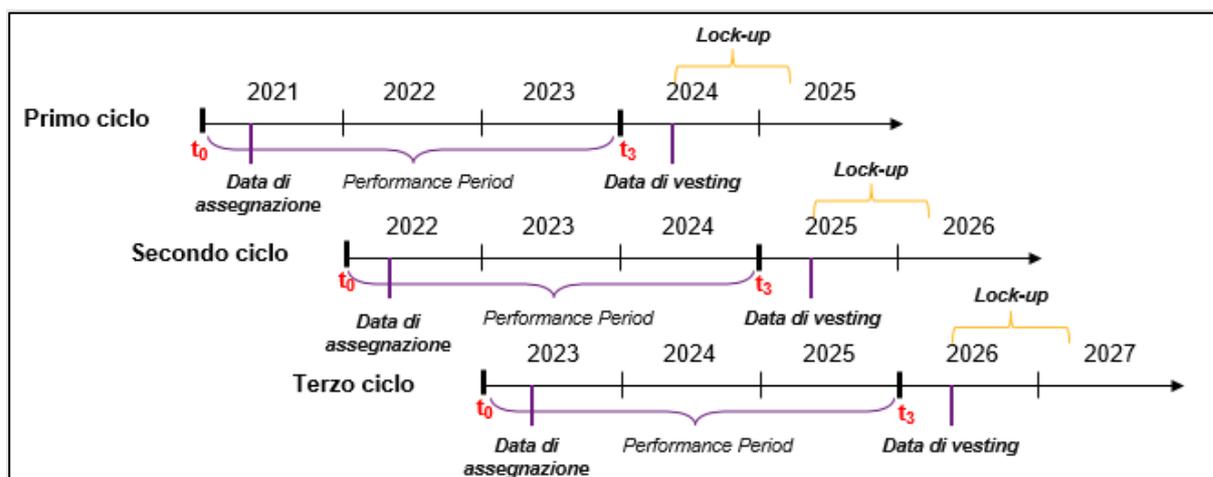
KPI	PERFORMANCE DEL SINGOLO INDICATORE (IN % SUL SINGOLO OBIETTIVO DI PERFORMANCE, PER CIASCUN BENEFICIARIO)			AZIONI OGGETTO DI ATTRIBUZIONE (IN %, PER CIASCUN BENEFICIARIO)		
	Soglia	Target	Massimo	Soglia	Target	Massimo
<b>EBITDA ADJUSTED CUMULATO</b>	90%	100%	115%	70% del Numero Base di Azioni	Numero Base di Azioni	130% del Numero Base di Azioni
<b>PFN ADJUSTED DI FINE PERIODO</b>	110%	100%	75%	70% del numero Base di Azioni	Numero Base di Azioni	130% del Numero Base di Azioni
<b>ESG</b>	Da definire in base alla natura dell'indicatore ESG			0% del numero Base di Azioni	Numero Base di Azioni	130% del Numero Base di Azioni

Per tutti gli obiettivi di *performance* sopra riportati, qualora il raggiungimento di uno o più degli obiettivi di *performance* si attesti in misura intermedia rispetto a quelli indicati nella tabella, il numero di azioni da attribuire in relazione a tale/i obiettivo/i di *performance* verrà calcolato mediante interpolazione lineare. Qualora il raggiungimento di uno degli obiettivi di

*performance* si attesti in misura intermedia rispetto a quelli indicati nella tabella, il numero di azioni da attribuire in relazione a tale/i obiettivo/i di *performance* sarà comunque pari e mai superiore al 130% del numero base di azioni da attribuire (ossia il numero delle azioni da attribuire al raggiungimento del 100% degli obiettivi di *performance*, singolarmente considerati). Il mancato raggiungimento della *Performance Soglia*, considerato a livello di singolo obiettivo di *performance*, non permette l'attribuzione delle azioni correlate al raggiungimento di quell'obiettivo di *performance*.

### Lock-up

È previsto un vincolo di indisponibilità delle azioni ("*Lock-up*") per un periodo di tempo considerato adeguato, pari a un anno sul 20% delle azioni attribuite a taluni beneficiari, durante il quale i partecipanti al Piano non potranno disporre delle azioni eventualmente attribuite (salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali/contributivi, se applicabile).



### Meccanismi di correzione della componente variabile (malus e claw back)

Il Piano *Performance Shares* prevede clausole di *malus* e *claw back* - volte a recuperare le Azioni attribuite (tramite la restituzione delle Azioni attribuite od un importo pari al loro valore alla data di attribuzione) - che si attivano, nei tre anni successivi l'attribuzione delle Azioni, in caso di circostanze che abbiano determinato l'attribuzione delle Azioni sulla base di dati manifestamente errati ovvero di una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero della determinazione di uno o più degli obiettivi di *performance* tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e codice etico ex D. Lgs. n. 231/2001 o procedure interne

della Società o delle società controllate) e/o al regolamento del Piano, ovvero ancora per comportamenti contrari a disposizioni di legge o norme aziendali indipendentemente dall'alterazione dei risultati conseguiti.

Informazioni di maggior dettaglio sul Piano *Performance Shares* sono riportate nel Documento Informativo disponibile sul sito sul sito [www.sitcorporate.it](http://www.sitcorporate.it) alla sezione *Home > Corporate Governance > Sistema di Corporate Governance > Piani di compensi*.

### **Benefit non monetari**

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

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

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

### **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 ha 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 “*bad 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 cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo mediamente pari al 12% 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 2023 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 2023 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'Assemblea degli Azionisti del 3 maggio 2023, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, si è espressa in maniera favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2023, con una percentuale di voti favorevoli del 99,976% dei partecipanti al voto.

	n° azioni <sup>3</sup>	% sul capitale partecipante al voto
<b>Favorevole</b>	<b>20.344.935</b>	<b>99,976%</b>
<b>Contrario</b>	<b>4.799</b>	<b>0,024%</b>
<b>Astenuto</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Non Votante</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Totale</b>	<b>20.349.734</b>	<b>100%</b>

### 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 2023.

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 2023 sono stati erogati agli Amministratori non Esecutivi i seguenti compensi, esclusi oneri e rimborsi:

COMPENSI FISSI EROGATI*	COMPENSI PER COMITATI	TOTALE COMPENSI
<b>240.577,33 €</b>	<b>49.073,10 €</b>	<b>289.650,43 €</b>

*\*include il compenso del Corporate Sustainability Director*

*Si evidenzia che il dott. Stevanato ha rinunciato al proprio compenso per la carica devolvendo lo stesso alla Fondazione SIT*

<sup>3</sup> Azioni presenti in assemblea all'apertura della votazione n. 20.349.734 pari al 81,042% delle n. 25.110.209 azioni costituenti il capitale sociale.

## **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 CDA, 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 2023 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

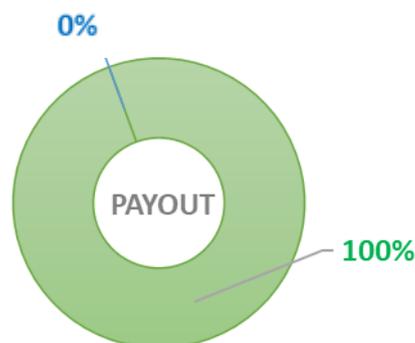
Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti agli Amministratori della Società, è stata stipulata una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di Amministratori, Dirigenti e Sindaci, cd. *Directors' and Officers' Liability Insurance* ("D&O").

### 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 2023. I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

*Pay Mix 2023 Presidente e Amministratore Delegato*



Il *Pay mix* 2023 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	REMUNERAZIONE PER LE DELEGHE E INCARICHI SPECIALI	TOTALE COMPENSI FISSI
Presidente e Amministratore Delegato	40.000 €	620.000 €	660.000 €

## Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

Nell'anno 2023 l'EBITDA di gruppo, *Gate* del sistema MBO, ha registrato un valore pari a: 29,0 milioni di Euro, registrando una *performance* al di sotto della soglia di esclusione. Pertanto, la componente di breve periodo non è stata elargita. Si evidenzia che nel corso del 2023 il peso percentuale dei due indicatori finanziari che fungevano da moltiplicatore degli obiettivi di Business al fine di determinare il payout complessivo hanno avuto un peso del 50% ciascuno.<sup>4</sup>

## Benefici non monetari e ulteriori informazioni

Il Presidente e Amministratore Delegato beneficia di coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia, sugli infortuni (anche extraprofessionali), oltre che polizza di rimborso spese mediche.

## 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 carica pari a Euro 40.000.

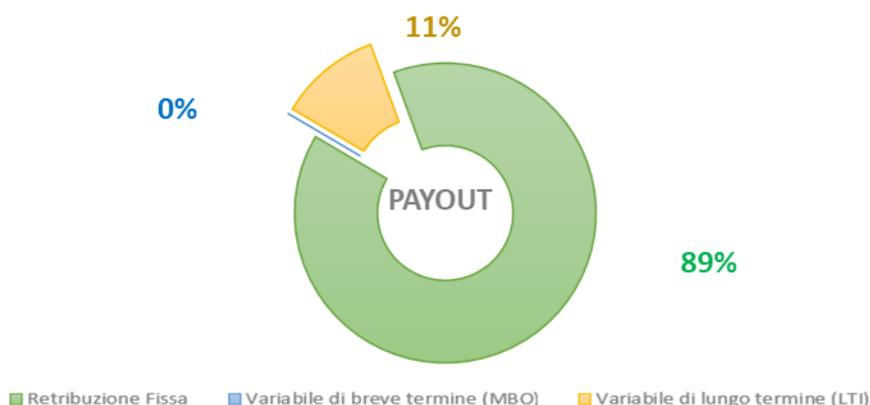
<sup>4</sup> Tale variazione del peso degli indicatori finanziari è avvenuta a seguito di una proposta di deroga da parte del Comitato Remunerazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea del 3 maggio 2023 e approvata in CdA in data 15 giugno 2023. Dettagli al paragrafo 1.7 "Deroghe alla politica di remunerazione di SIT".

## 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 2023. I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

*Pay Mix 2023 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 primo ciclo di Performance Shares LTI e del Piano di Restricted Shares<sup>5</sup>, i cui grant prevedevano un vesting period triennale. Le shares sono state valorizzate al valore medio del mese di marzo 2024, pari a 1.97 euro per azione<sup>6</sup>.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi previsti è stata del 66.5%.

Si precisa che al momento del grant del 1° ciclo LTI erano in forza 4 dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

<sup>5</sup> Il piano di restricted Shares coinvolge 4 dei 5 DIRS.

<sup>6</sup> L'attribuzione delle Shares avverrà in data 1° Giugno 2024. Alla data della presente non è pertanto possibile esporre il fair value dell'azione nel mese solare antecedente all'attribuzione.

### **Retribuzione fissa**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 2023, ai cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati corrisposti complessivi Euro 1.246.242.

### **Retribuzione variabile di breve termine (MBO)**

Nell'anno 2023 l'EBITDA di gruppo, *Gate* del sistema MBO, ha registrato un valore pari a: 29,0 milioni di Euro, registrando una *performance* al di sotto della soglia di esclusione (80%). Pertanto la componente di breve periodo non è stata elargita. Si evidenzia che nel corso del 2023 il peso percentuale dei due indicatori finanziari che fungevano da moltiplicatore degli obiettivi di Business al fine di determinare il payout complessivo hanno avuto un peso del 50% ciascuno<sup>7</sup>.

### **Retribuzione variabile di lungo termine: *Performance Shares Plan***

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>8</sup> sono inclusi tra i beneficiari del piano di *Performance Shares*. Nel corso del 2023 si è provveduto attribuzione di diritti a ricevere azioni tramite il Piano di *Performance Shares 2021-2025 1° ciclo (2021-2023)*.

---

<sup>7</sup> Tale variazione del peso degli indicatori finanziari è avvenuta a seguito di una proposta di deroga da parte del Comitato Remunerazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea del 3 maggio 2023 e approvata in CdA in data 15 giugno 2023. Dettagli al paragrafo 1.7 "Deroghe alla politica di remunerazione di SIT".

<sup>8</sup> Il primo ciclo del piano di Performance Shares (2021-2023) coinvolge 4 dei 5 DIRS.

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. 2023 il primo ciclo del piano (21-23) ha registrato la seguente Performance:

	Obiettivo	Achievement	Payout Non Pesato	Peso	Payout Finale
<b>EBITDA</b>	137,6 M€ CUMULATO	127,3 M€ (92,5%)	77,5%	60%	46,5%
<b>PFN</b>	134,1 M€ A FINE PERIODO	153,7 M€ (0,0%)	0,0%	20%	0,0%
<b>ECOVADIS</b>	60 PUNTI	71 PUNTI (Silver)	100,0%	20%	20,0%
					<b>66,5%</b>

A seguito di tale performance l'azienda ha attribuito un numero di azioni pari al 66.5% del target, ovvero 32.886 azioni per un controvalore di euro 64.785 stimato al prezzo medio del mese di marzo 2024, pari a 1.97 euro per azione<sup>9</sup>.

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 Strategiche<sup>10</sup>.

### **Retribuzione variabile di lungo termine: *Restricted Shares Plan***

Quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi tra i beneficiari del piano di *Restricted Shares*, che prevede l'attribuzione della totalità delle azioni assegnate a condizione della loro permanenza in organico al termine del vesting period triennale.

Il numero delle azioni attribuite ai quattro Dirigenti è pari a 49.452 azioni per un controvalore di euro 97.420 stimato al prezzo medio del mese di marzo 2024, pari a 1.97 euro per azione<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Le Shares verranno attribuite in data 1° Giugno 2024. Alla data della presente non è pertanto possibile esporre il fair value dell'azione nel mese solare antecedente all'attribuzione.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Le Shares verranno attribuite in data 1° Giugno 2024. Alla data della presente non è pertanto possibile esporre il fair value dell'azione nel mese solare antecedente all'attribuzione.

Le Azioni oggetto di attribuzione ai Beneficiari saranno soggette, a decorrere dalla data di messa a disposizione delle Azioni attribuite, a vincolo di indisponibilità (“Lock Up”), pari a un anno sul 100% delle azioni attribuite ai Beneficiari<sup>12</sup>.

### **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 malattia e sugli infortuni, sia professionali che extraprofessionali, 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 2023 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 2023 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 2023, è stata effettuata una deroga alla Politica di Remunerazione riguardante il calcolo della componente variabile a breve termine (MBO) della retribuzione del Presidente e Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica dell'Emittente. In particolare, tale deroga ha comportato l'equiparazione del peso percentuale dei due indicatori

---

<sup>12</sup> 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.

finanziari considerati per determinare il payout complessivo dei Beneficiari (cioè EBITDA Adjusted e PFN), stabilendo un peso del 50% per ciascun indicatore. Questo nuovo approccio ha sostituito il peso percentuale precedentemente previsto dalla Politica, che era rispettivamente del 75% e del 25%. Gli indicatori finanziari fungevano da moltiplicatore degli obiettivi di Performance. In linea con quanto previsto dagli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti e con le previsioni della Politica, la Proposta di Deroga è giustificata dal fatto di consentire al management della Società di promuovere un profilo di rischio più sostenibile, incentivando la permanenza del gruppo sul mercato basata non solo su parametri di rendimento, ma anche di sostenibilità finanziaria.

## 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 2023, tra la variazione annuale:

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

NOMINATIVO	CARICA	REMUNERAZIONE TOTALE*					VARIAZIONE 2019-2023	VARIAZIONE 2022-2023	COMMENTI
		2019	2020	2021	2022	2023			
Federico de Stefani	Presidente CdA e AD	657.195,05 €	822.866,15 €	850.661,67 €	779.119,72 €	682.237,00 €	4,13 %	- 12 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023 Nel 2023 compenso erogato su 12 mesi
Chiara de Stefani	Consigliere	133.297,32 €	82.361,78	48.333,33 €	50.000,00 €	50.000,00 €	- 62,49 %	0 %	Fino al 2019 ulteriore compenso come dipendente, dal 2020 solo compenso Amm.re
Bettina Campedelli	Consigliere	45.000,00 €	51.531,15 €	56.000,00 €	58.000,00 €	59.000,00 €	31,11 %	2 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023 Nel 2023 compenso erogato su 12 mesi
Carlo Malacarne	Consigliere	-	37.716,29 €	57.000,00 €	59.000,00 €	54.769,23 €	45 %	- 7 %	In carica dall'esercizio 2020 Nel 2023 compenso erogato su 12 mesi
Lorenza Morandini	Consigliere	-	32.824,10 €	49.920,00 €	49.920,00 €	56.160,00 €	71,09 %	13 %	In carica dall'esercizio 2020 Nel 2023 compenso erogato su 12 mesi
Franco Stevanato	Consigliere	-	-	-	-	26.356,16 €	N.A.	N.A.	In carica dall'esercizio 2023
Giorgio Martorelli	Consigliere	-	-	-	-	31.753,73 €	N.A.	N.A.	In carica dall'esercizio 2023
Matteo Tiezzi	Presidente del Collegio Sindacale	-	30.515,68 €	46.800,00 €	46.800,00 €	46.800,00 €	53 %	0 %	In carica dall'esercizio 2020 Nel 2023 compenso erogato su 12 mesi
Saverio Bozzolan	Sindaco	65.550,13 €	60.612,30 €	58.371,47 €	56.452,38 €	55.612,23 €	- 15,16 %	- 1 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023 Nel 2023 compenso erogato su 12 mesi
Loredana Anna Conidi	Sindaco	29.454,00 €	31.209,84 €	30.000,00 €	31.415,70 €	31.848,23 €	8,13 %	1 %	Rinnovo carica nel corso dell'esercizio 2023 Nel 2023 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 (espressi in termini di Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto *Reported* e Utile Netto *Adjusted*, per gli anni dal 2019 al 2023):

INDICATORE (Euro/000)	DATO CONSUNTIVO					VARIAZIONE 2019-2023
	2019	2020	2021	2022	2023	
Ricavi	352.207	320.731	380.521	393.305	326.261	-7,37%
EBITDA	48.739	43.621	51.215	38.209	21.677	-55,52%
Utile Netto <i>Reported</i>	19.928	13.225	8.243	11.213	(23.388)	-217,36%
Utile Netto <i>Adjusted</i>	14.900	13.409	16.311	10.898	(349)	-102,34%

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 DIPENDENTI E CONTINGENT WORKERS <sup>(1)</sup>					REMUNERAZIONE ANNUA LORDA IN MIGLIAIA EURO <sup>(2)</sup>					REMUNERAZIONE MEDIA IN MIGLIAIA EURO <sup>(3)</sup>					VARIAZIONE 2019-2023 <sup>(4)</sup>
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	
	Gruppo SIT	1.978	2.032	2.774	2.717	2.369	47.166	45.976	64.071	62.262	60.607	23,845	22,625	23,096	22,915	

- (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 2023 vs. 2019.

## 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 2023;
- 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 2023 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### A. ORGANI IN CARICA

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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Federico de Stefani <sup>13</sup>	Presidente CdA e AD	01.01.2023	Data Assemea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				660.000,00 €				7.237,00 €		667.237,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				15.000,00 €						15.000,00 €		
<b>(iii) Totale</b>				<b>675.000,00 €</b>				<b>7.237,00 €</b>		<b>682.237,00 €</b>		
Franco Stevanato <sup>14</sup>	Consigliere	03.05.2023	Data Assemea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				26.356,16 €						26.356,16 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>26.356,16 €</b>						<b>26.356,16 €</b>		

<sup>13</sup> **Compensi Fissi:** somma di (i) SIT SPA - Amministratore (Euro 40.000,00); (ii) SIT SPA: Amministratore dotato di particolari cariche (Euro 620.000,00); (iii) Metersit Srl - Amministratore Delegato (euro 5.000,00); (iv) SIT Technologies SPA - Amministratore Delegato (Euro 10.000,00). **Benefici non Monetari:** polizza rimborso spese mediche.

<sup>14</sup> **Compensi Fissi:** SIT SPA - Amministratore (Euro 40.000,00). **Si evidenzia che il dott. Stevanato ha rinunciato al proprio compenso per la carica e lo ha interamente devoluto alla Fondazione SIT.**

## 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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	BONUS E ALTRI INCENTIVI					
Giorgio Martorelli <sup>15</sup>	Consigliere	03.05.2023	Data Assema approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				26.449,86 €	5.303,87 €					31.753,73 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>26.449,86 €</b>	<b>5.303,87 €</b>					<b>31.753,73 €</b>		
Chiara de Stefani <sup>16</sup>	Consigliere	01.01.2023	Data Assema approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €						40.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				10.000,00€						10.000,00 €		
<b>(iii) Totale</b>				<b>50.000,00 €</b>						<b>50.000,00 €</b>		
Bettina Campedelli <sup>17</sup>	Consigliere	01.01.2023	Data Assema approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	19.000,00 €					59.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>40.000,00 €</b>	<b>19.000,00 €</b>					<b>59.000,00 €</b>		

<sup>15</sup> **Compensi Fissi:** SIT SPA – Amministratore (Euro 40.000,00). **Compensi per la partecipazione a Comitati:** (i) Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (Euro 8.000,00).

<sup>16</sup> **Compensi Fissi:** (i) SIT SPA - Amministratore (Euro 40.000,00); (ii) Metersit Srl – Amministratore (Euro 5.000,00); (iii) SIT Technologies SPA - Amministratore (Euro 5.000,00).

<sup>17</sup> **Compensi Fissi:** SIT SPA: Amministratore (Euro 40.000,00). **Compensi per la partecipazione a Comitati:** somma di (i) Presidente Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (Euro 12.000,00/anno); (ii) Comitato Remunerazione (Euro 4.000,00); (iii) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 3.000,00).

**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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	BONUS E ALTRI INCENTIVI					
Carlo Malacarne <sup>18</sup>	Consigliere	01.01.2023	Data Asseblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	9.769,23 €					49.769,23 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				5.000,00 €						5.000,00 €		
<b>(iii) Totale</b>				<b>45.000,00 €</b>	<b>9.769,23 €</b>					<b>54.769,23 €</b>		
Lorenza Morandini <sup>19</sup>	Consigliere	01.01.2023	Data Asseblea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	14.000,00 €				2.160,00 €	56.160,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>40.000,00 €</b>	<b>14.000,00 €</b>				<b>2.160,00 €</b>	<b>56.160,00 €</b>		

<sup>18</sup> **Compensi Fissi:** somma di (i) SIT SPA: Amministratore (Euro 40.000,00); (ii) Metersit Srl – Amministratore (Euro 5.000,00). **Compensi per la partecipazione a Comitati:** somma di (i) Membro Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (Euro 2.769,23 per la carica fino al 3 maggio 2023); (ii) Comitato Remunerazione (Euro 4.000,00); (iii) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 3.000,00).

<sup>19</sup> **Compensi Fissi:** somma di (i) SIT SPA: Amministratore (Euro 40.000,00). **Compensi per la partecipazione a Comitati:** somma di (i) Membro Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (Euro 8.000,00/anno); (ii) Comitato Remunerazione (Euro 3.000,00); (iii) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 3.000,00 per la carica assunta dal 3 maggio 2023). **Altri compensi:** contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti (Euro 2.160,00).

**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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	BONUS E ALTRI INCENTIVI					
Matteo Tiezzi <sup>20</sup>	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2023	Data Assemea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €					1.800,00 €	46.800,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>45.000,00 €</b>					<b>1.800,00 €</b>	<b>46.800,00 €</b>		
Saverio Bozzolan <sup>21</sup>	Sindaco Effettivo	01.01.2023	Data Assemea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				38.332,23 €					280,00 €	38.612,23 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				17.000,00 €						17.000,00 €		
<b>(iii) Totale</b>				<b>55.332,23 €</b>					<b>280,00 €</b>	<b>55.612,23 €</b>		
Loredana Anna Conidi <sup>22</sup>	Sindaco Effettivo	01.01.2023	Data Assemea approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00 €					1.848,23 €	31.848,23 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>30.000,00 €</b>						<b>31.848,23 €</b>		

<sup>20</sup> **Compensi Fissi:** SIT SPA - Presidente del Collegio Sindacale (Euro 45.000,00). **Altri compensi:** contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti (Euro 1.600,00) e rimborsi.

<sup>21</sup> **Compensi Fissi:** (i) SIT SPA Sindaco Effettivo (Euro 30.000,00); (ii) SIT SPA – Componente Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01 (Euro 8.000,00 annui per mandato fino al 3 maggio 2023; Euro 7.000,00 annui per mandato dal 3 maggio 2023); (iii) SIT Technologies SPA - Presidente del Collegio Sindacale (Euro 11.000,00); (i); (v) Technologies SAPA di F.D.S. s.s. – Presidente del Collegio Sindacale (Euro 6.000,00). **Altri compensi:** oneri, contributi e spese.

<sup>22</sup> **Compensi Fissi:** (i) SIT SPA Sindaco Effettivo (Euro 30.000,00). **Altri compensi:** oneri, contributi e rimborsi spese.

## 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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	BONUS E ALTRI INCENTIVI					
Attilio Arietti <sup>23</sup>	Consigliere	01.01.2023	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2022									
		03.05.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				13.333,33 €					533,33 €	13.866,66 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>13.333,33 €</b>					<b>533,33 €</b>	<b>13.866,66 €</b>		
Fabio Buttignon <sup>24</sup>	Consigliere	01.01.2023	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2022									
		03.05.2023										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				13.369,86 €	1.040,00 €				534,79 €	14.944,65 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>13.369,86 €</b>	<b>1.040,00 €</b>				<b>534,79 €</b>	<b>14.944,65 €</b>		

<sup>23</sup> **Compensi Fissi:** Emolumento per la carica di Amministratore di SIT S.p.A. pari ad Euro 40.000,00 fino all'Assemblea del 3 maggio 2023. **Altri compensi:** contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti (Euro 533,33).

<sup>24</sup> **Compensi Fissi:** Emolumento per la carica di Amministratore di SIT S.p.A. pari ad Euro 40.000,00 fino all'Assemblea del 3 maggio 2023. **Compensi per la partecipazione a Comitati:** (i) Emolumento per la carica di Membro del Comitato Remunerazione fino all'Assemblea del 3 maggio 2023 (Euro 1.000,00) e rimborsi spesa (Euro 40,00). **Altri compensi:** contributo integrativo Cassa Nazionale Dottori Commercialisti (Euro 534,79).

### C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (dato aggregato)

COMPENSI CORRISPOSTI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (dato aggregato)												
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOT	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
n. 5 soggetti <sup>25</sup>	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01.01.2023 31.12.2023	Revoca / Cessazione									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				1.246.242 €				40.558 €	162.206 €	1.443.242 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>1.246.242 €</b>				<b>40.558 €</b>	<b>162.206 €</b>	<b>1.443.242 €</b>		

<sup>25</sup> **Compensi Fissi:** RAL come Dirigenti della Società. **Altri compensi:** LTI 1° ciclo Performance e Restricted Shares valorizzati al prezzo medio del mese di marzo 2024, pari a 1.97 euro. Le Shares verranno attribuite in data 1° Giugno 2024. 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 2023 al 31 dicembre 2023, 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 (2022)	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2023)
Federico de Stefani <sup>(1)</sup>	Presidente CdA e Amministratore Delegato	SIT S.p.A.	18.903.720,00	261,880	-	19.165.600,00
Chiara de Stefani <sup>(2)</sup>	Amministratore	SIT S.p.A.	28.200,00	-	-	28.200,00
Attilio Arietti <sup>(3)</sup>	Amministratore in carica fino al 03.05.2023	SIT S.p.A.	647.823,00	-	-	647.823,00

<sup>(1)</sup> Per mezzo della Società SIT Technologies S.p.A. e Technologies S.a.p.a di F.D.S. s.s.

<sup>(2)</sup> Per mezzo della Società Destiny S.r.l.

<sup>(3)</sup> Per mezzo delle Società: Spaclub. **Si segnala che il dott. Attilio Arietti è stato Amministratore della Società fino alla scadenza del suo mandato avutosi con l'Assemblea dei soci del 3 maggio 2023.**

### 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 2023.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE <i>STOCK OPTION</i> , A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE													
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON <i>VESTED</i> NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI <i>VESTED</i> NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI <i>VESTED</i> NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
			MUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI*	PERIODO DI <i>VESTING</i>	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI*	<i>FAIR VALUE</i> ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI <i>VESTING</i>	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	<i>FAIR VALUE</i> AL 31.12.2023 (3.40 €/azione)
<b>n. 5 soggetti</b>	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(i) <i>Performance Shares</i>	I° CICLO	Assemblea del 29 Aprile 2021	49.452	2021/2023									168.136 €
	II° CICLO		53.948	2022/2024									183.423 €
	III° CICLO				74.928	156.599 €	2025	10 Novembre 2023	1.71 €				254.755 €
(ii) <i>Restricted Shares</i>		Assemblea del 29 Aprile 2021	49.452	2021/2023									168.136 €
<b>(iii) Totale</b>													<b>774.450 €</b>

\*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 2023.

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	
<b>Federico de Stefani</b>	Presidente CdA e Amministratore Delegato								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		<b>MBO 2023</b>	0 €				97.480,72 €		
(ii) compensi da controllate e collegate									
<b>(iii) Totale</b>			<b>0 €</b>				<b>97.480,72 €</b>		
<b>n. 4 soggetti</b>	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		<b>MBO 2023</b>	0 €				133.717,85 €		
(ii) compensi da controllate e collegate									
<b>(iii) Totale</b>			<b>0 €</b>				<b>133.717,85 €</b>		

## Allegato ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2023 dei Piani: *Performance Shares, Restricted Shares, Advisory Board*.

Con riferimento ai piani: *Performance Shares, Restricted Shares, Advisory Board*, 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 2023 dei Piani.

NOME, COGNOME O CATEGORIA	CARICA	QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE <i>STOCK OPTION</i>						
		SEZIONE 1						
		STRUMENTI RELATIVI A PIANI, IN CORSO DI VALIDITÀ, APPROVATI SULLA BASE DI PRECEDENTI DELIBERE ASSEMBLEARI <sup>26</sup>						
		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>
(1) <i>Performance Shares</i>	DIRS (4)	29 aprile 2021	Azioni della Società	49.452	11 Ottobre 2021	-	7,26	Triennale: 2021/2023
	Dirigenti e Quadri (32)			93.108				
<b>Totale</b>	<b>(36)</b>			<b>142.560</b>				
(2) <i>Restricted Shares</i>	DIRS (4)	29 aprile 2021	Azioni della Società	49.452	11 Ottobre 2021	-	7,26	Triennale: 2021/2023
	Dirigenti (4)			7.492				
<b>Totale</b>	<b>(8)</b>			<b>56.944</b>				
(3) <i>Advisory Board</i>	Collaboratori non dipendenti (3)	29 aprile 2021	Azioni della Società	30.000	11 Ottobre 2021	-	9,65	Triennale: 2021/2023
<b>Totale</b>	<b>(39)<sup>27</sup></b>			<b>229.504</b>				

<sup>26</sup> I dati si riferiscono agli strumenti finanziari relativi al primo ciclo dei Piani *Performance Shares / Restricted Shares / Advisory Board*, approvati dall'Assemblea del 29 Aprile 2021, deliberati dall'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea (Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A. del 26 Luglio 2021).

<sup>27</sup> Gli assegnatari del Piano di *Restricted Shares*, sono anche assegnatari del Piano di *Performance Shares*, pertanto il totale dei soggetti coinvolti nei tre piani è dato dalla somma dei destinatari dei Piani di *Performance Shares* e *Advisory Board*.

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 <sup>28</sup>						
		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>
(1) <i>Performance Shares</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				
<b>Totale</b>	<b>(34)</b>			<b>156.215</b>				
(1) <i>Performance Shares</i>	DIRS (5)	29 Aprile 2021	Azioni della Società	49.452	10 Novembre 2023		1.71	Triennale: 2023-2025
	Dirigenti e Quadri (29)			94.665				
<b>Totale</b>	<b>(34)</b>			<b>144.117</b>				

<sup>28</sup> 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).