



Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025

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

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



SIT S.p.A.

Sede Legale ed amministrativa: Viale dell'industria 31, 35129 Padova, Italia

Tel. +39 049 8293111 **Fax** +39 049 8070093

Partita IVA / Codice Fiscale / Iscrizione al Registro delle Imprese Padova n. 04805520287

WEB: www.sitcorporate.it

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE	4
STRATEGIA E REMUNERAZIONE	8
QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	13
PAY MIX.....	15
CEO PAY RATIO	16
PREMESSA	16
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	16
1.1 RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE.....	16
INFORMAZIONI SULLA POLITICA E SULLE PROCEDURE ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	17
1.2 FINALITA' PERSEGUITE	17
1.3 PRINCIPI GENERALI	18
1.4 ESPERTI INDIPENDENTI E PRASSI DI MERCATO.....	20
1.5 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	21
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA	22
2.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	22
2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	24
2.3 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	25
2.4 COLLEGIO SINDACALE	25
2.5 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA	25
3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA.....	26
3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	26
3.2 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO	27
3.3 REMUNERAZIONE DELLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR	30
3.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	30
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	35
1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	35
1.1 COMPENSI EROGATI AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	36
1.2 REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI <i>INTERNAL AUDIT</i>	36
1.3 COMPENSI EROGATI AL COLLEGIO SINDACALE	36
1.4 BENEFICI NON MONETARI E ULTERIORI EROGAZIONI	37
1.5 COMPENSI EROGATI AL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO	37
1.6 COMPENSI EROGATI ALLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR.....	38
1.7 COMPENSI EROGATI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	39

1.8	ULTERIORI INFORMAZIONI	42
2.	SECONDA PARTE - TABELLE	45
	Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	46
2.1	ORGANI IN CARICA.....	46
2.2	B. ORGANI CESSATI	50
2.3	C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (dato aggregato)	51
	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	52
	Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	53
	Allegato ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2025 dei Piani: <i>Performance Shares, Restricted Shares, Advisory Board.</i>	54
	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.....	55

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE

Gentili Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, è con piacere che sottopongo alla Vostra attenzione la Relazione sulla Remunerazione di SIT S.p.A. relativa all'esercizio 2025, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e in conformità alle disposizioni regolamentari applicabili.

Anche per l'esercizio in esame, la Relazione intende rendere comprensibili le scelte compiute in materia di remunerazione, illustrando come la Politica sia stata applicata nel corso dell'anno e in che misura i compensi riconosciuti risultino correlati ai risultati aziendali e alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.



Nel corso del 2025, il Gruppo ha conseguito risultati complessivamente in linea con gli obiettivi comunicati al mercato, evidenziando un miglioramento della dinamica dei ricavi, un recupero della marginalità operativa e una positiva generazione di cassa, che ha contribuito alla riduzione dell'indebitamento finanziario netto. Tali risultati sono stati conseguiti nonostante un quadro macroeconomico e settoriale complesso, caratterizzato da condizioni di domanda ancora deboli in alcuni mercati di riferimento, condizionati da forze di transizione tecnologica strutturali, nuove dinamiche competitive e incertezze negli scenari operativi.

Il quadro macroeconomico globale, anche nel 2026, continua a essere caratterizzato da una crescita moderata, con consumi e investimenti resilienti ma su livelli inferiori alle medie pre-pandemia. Permangono elementi di fragilità legati a tensioni geopolitiche persistenti, pressioni protezionistiche e rischi di frammentazione commerciale che possono influenzare l'andamento dei flussi commerciali e dei mercati finanziari. Le politiche monetarie restano in molte aree orientate al sostegno della crescita, mentre fattori strutturali quali digitalizzazione, innovazione tecnologica e riorganizzazione delle catene globali del valore contribuiscono a una stabilità di natura più dinamica. L'incertezza regolatoria e l'evoluzione dei rapporti economico-politici tra le principali economie rappresentano, pertanto, potenziali driver di volatilità per i business e la pianificazione strategica.

Alla luce di tali elementi, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione hanno valutato che le performance conseguite siano attribuibili alle azioni gestionali e operative implementate dal management, incluse iniziative di efficientamento e razionalizzazione dei costi, interventi di focalizzazione strategica e adeguamenti del modello industriale e organizzativo volti a migliorare l'efficacia dei processi decisionali. In particolare, la Società ha intrapreso un percorso di semplificazione del proprio assetto, a partire dalla revisione del perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Nell'ambito di tale percorso, è stato avviato un processo di delayering organizzativo, volto a ridurre i livelli gerarchici e a favorire una struttura più snella e reattiva. Oltre alla realizzazione e alla messa a regime dell'integrazione delle Business Unit Smart Gas Metering e Water Metering, la Società ha proceduto alla riorganizzazione della Business Unit Heating & Ventilation attraverso una riduzione dei livelli manageriali, che ha consentito di avvicinare ulteriormente la leadership a tutti i livelli dell'organizzazione, eliminando ruoli ridondanti e favorendo processi decisionali più rapidi. Parallelamente, il nuovo assetto organizzativo ha ampliato le opportunità di responsabilizzazione e sviluppo delle competenze all'interno dell'organizzazione. Il modello è infine supportato da una progressiva dematerializzazione delle funzioni, attraverso strutture integrate e una progressiva introduzione di soluzioni digitali e automazione dei processi a supporto dell'efficienza complessiva.

Il Comitato Remunerazione ha svolto la propria attività nel rispetto delle best practice di governance, supportando il Consiglio di Amministrazione nella valutazione dell'adeguatezza del sistema di remunerazione e della sua coerenza con la strategia del Gruppo. In tale ambito, il Comitato ha posto particolare attenzione al mantenimento di un chiaro collegamento tra remunerazione e performance, alla sostenibilità complessiva dei livelli retributivi e alla coerenza dei meccanismi di incentivazione con gli interessi di lungo periodo degli azionisti.

Nel valutare l'applicazione dei sistemi di incentivazione, il Comitato ha tenuto conto dell'andamento economico-finanziario degli esercizi precedenti. Gli esercizi 2023 e 2024 si sono svolti in un contesto caratterizzato dal calo del fatturato in alcuni segmenti chiave, che ha inciso sulla performance complessiva del Gruppo e sulla sua situazione finanziaria. In tale contesto, la componente variabile della remunerazione non è stata riconosciuta, in coerenza con il principio di pay for performance e con l'esigenza di tutelare l'equilibrio finanziario della Società. Inoltre, è stata sospesa l'assegnazione di obiettivi a lungo termine concentrando l'attenzione su obiettivi finanziari volti a riportare la Società su un percorso di stabilità economico-finanziaria.

Nel corso del 2025 sono emersi segnali di progressivo miglioramento delle performance operative e finanziarie della Società. Tuttavia, tali progressi non hanno ancora consentito il raggiungimento delle condizioni di accesso (gate) previste dal sistema di incentivazione di breve termine. In coerenza con la logica di pay for performance e alla luce di una struttura finanziaria che permane in una fase di rafforzamento, la componente variabile di breve termine relativa all'esercizio non è stata riconosciuta. Il Comitato ha, pertanto, mantenuto un approccio prudente nell'applicazione dei meccanismi di incentivazione, privilegiando il consolidamento dei risultati economico-finanziari e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione della Società è basata su criteri oggettivi e neutrali ed è applicata nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione. A supporto di tali principi e dopo la revisione organizzativa effettuata, la Società sta procedendo al rinnovo della pesatura delle posizioni (Job evaluation e Job Levelling) aziendali secondo la metodologia **Global Grading System (GGS)** sviluppata da Willis Towers Watson e ampiamente utilizzata a livello internazionale per la classificazione e il confronto delle posizioni organizzative.

Tale metodologia consente di valutare le posizioni sulla base di fattori oggettivi, rafforzando la comparabilità interna ed esterna dei ruoli e la legittimità delle scelte retributive, contribuendo a prevenire disparità non giustificate. L'adozione di un sistema strutturato e condiviso di valutazione delle posizioni costituisce per la Società una scelta consapevole di governance e di cultura aziendale, fondata sui principi di equità, trasparenza e meritocrazia, e non un mero adempimento normativo. In questo quadro, il sistema rappresenta il presupposto necessario per il monitoraggio sistematico degli indicatori di equità retributiva e di gender pay gap e per un adeguamento sostanziale e progressivo all'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di pay transparency. Il Comitato Remunerazione considera tali presidi parte integrante di un sistema di remunerazione equo e coerente con le aspettative degli stakeholder, nonché funzionale al rafforzamento della fiducia nel tempo.

Guardando al 2026, il Comitato ritiene che il Gruppo si collochi in una fase di progressivo consolidamento, caratterizzata da una maggiore visibilità operativa e da un rafforzamento degli equilibri economico-finanziari. In tale fase, la Politica di Remunerazione continuerà a privilegiare un forte collegamento tra remunerazione variabile e indicatori chiave di performance, coerenti con gli obiettivi di sostenibilità del modello di business.

In particolare, i meccanismi di incentivazione di breve termine saranno ancorati a indicatori economico-finanziari quali EBITDA, Posizione Finanziaria Netta e Fatturato, ritenuti rappresentativi della capacità del Gruppo di generare risultati operativi, sostenere la crescita e preservare un adeguato equilibrio economico-finanziario.

Rispetto agli esercizi precedenti, la Politica introduce un aggiornamento dei parametri e della metodologia di incentivazione, prevedendo per quest'ultima una curva di payout maggiormente progressiva e più premiante in caso di overperformance rispetto ai target stabiliti. Tale impostazione riflette la volontà della Società di rafforzare l'allineamento tra remunerazione variabile e risultati effettivamente conseguiti, incentivando il management al conseguimento di performance superiori agli obiettivi e contribuendo, al contempo, al consolidamento dell'equilibrio finanziario del Gruppo.

Parallelamente, la Politica prevede l'integrazione di un indicatore ESG misurabile, rappresentato dal mantenimento del rating "Gold" di EcoVadis.

Il conseguimento e il mantenimento del rating Gold di EcoVadis rappresentano per il Gruppo un traguardo di particolare rilievo, in quanto collocano la Società tra le realtà con le migliori performance in ambito di sostenibilità a livello internazionale, rispetto a un ampio perimetro di aziende valutate su base settoriale e geografica. Tale riconoscimento riflette un livello di maturità ESG superiore alla media di mercato e testimonia l'efficacia delle politiche e dei processi adottati in materia di responsabilità sociale, ambientale e di governance. Il rating costituisce, pertanto, un riferimento oggettivo e comparabile per l'integrazione dei fattori ESG nei sistemi di incentivazione, in coerenza con la strategia del Gruppo e le aspettative degli stakeholder.

L'insieme di tali indicatori è finalizzato a rafforzare l'allineamento tra remunerazione, performance complessiva e creazione di valore sostenibile nel tempo.

Giunti a conclusione del mandato triennale dell'attuale Comitato Remunerazione, il Comitato ritiene che il percorso intrapreso abbia consentito un progressivo allineamento dei sistemi retributivi alle best practice di mercato, garantendo un equilibrio tra competitività esterna, equità interna e sostenibilità finanziaria, nel rispetto degli interessi di lungo periodo degli azionisti.

Con i migliori saluti,

Presidente del Comitato Remunerazione
SIT S.p.A.

Carlo Malacarne
Presidente Comitato Remunerazione

STRATEGIA E REMUNERAZIONE

Nel 2026, a valle di un anno segnato da un contesto macroeconomico particolarmente complesso, SIT prosegue il proprio percorso di evoluzione e consolidamento. L'esercizio precedente è stato infatti caratterizzato non solo dal rallentamento della domanda europea e dalle dinamiche di destocking lungo la filiera del riscaldamento, ma anche da una rinnovata instabilità globale. Le tensioni geopolitiche, l'impatto dei tassi di interesse ancora restrittivi sugli investimenti e, non da ultimo, l'incertezza generata dalle nuove politiche commerciali statunitensi, hanno imposto alle aziende una profonda riflessione strategica. In questo scenario, SIT continua a focalizzarsi su soluzioni tecnologiche avanzate, puntando sull'integrazione di gas a basso impatto e sull'elettrificazione per coniugare sostenibilità e competitività.

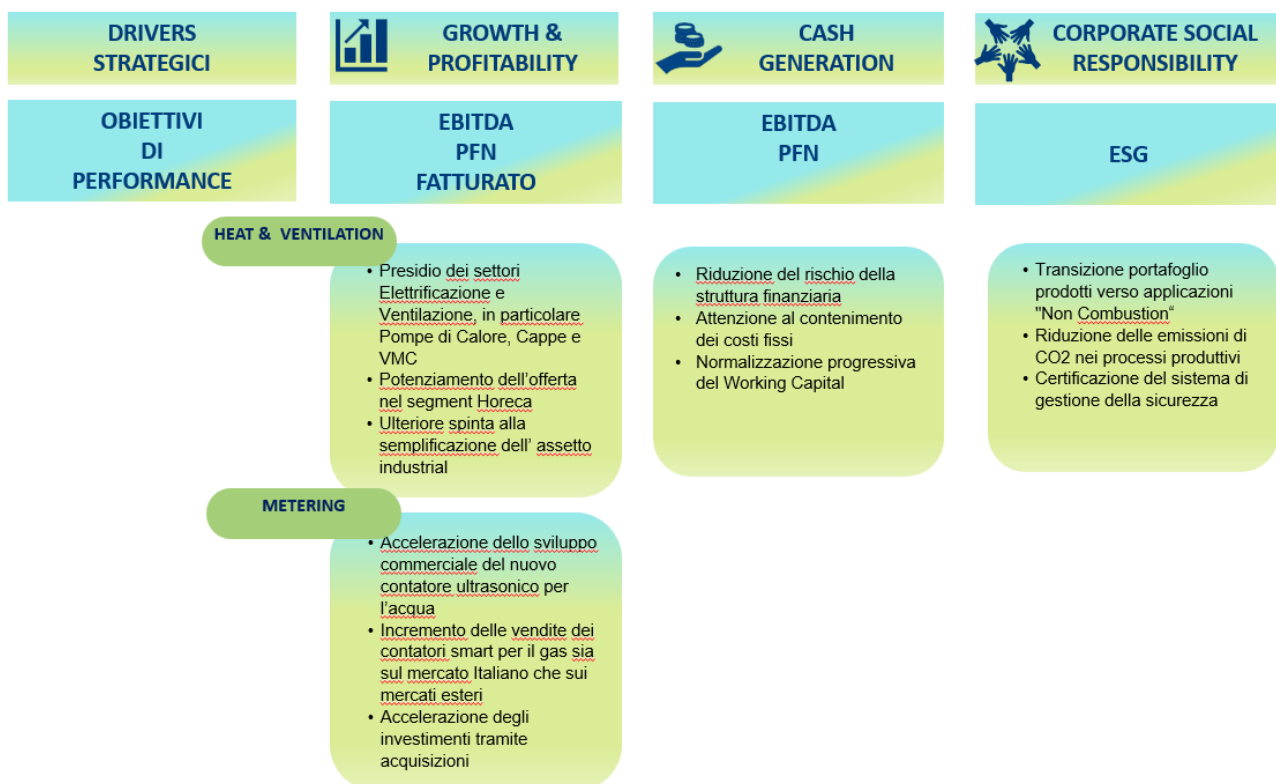
Per garantire una crescita equilibrata e resiliente, SIT mantiene il proprio impegno nella creazione di valore a lungo termine per gli azionisti, promuovendo un ecosistema positivo che coinvolge tutti gli stakeholder. Il motore di questo modello è rappresentato dalle persone: la valorizzazione del capitale umano passa attraverso un ambiente di lavoro che favorisce il riconoscimento del merito, lo sviluppo professionale e il benessere, elementi imprescindibili per guidare l'innovazione in contesti complessi.

Alla luce delle mutate condizioni macroeconomiche, la struttura retributiva e i sistemi di incentivazione di SIT per il 2026 sono stati ricalibrati per allineare le performance di breve termine alla protezione del valore nel lungo periodo. I nuovi modelli premiano la flessibilità organizzativa e la mitigazione dei rischi, legando i riconoscimenti non solo ai tradizionali target di crescita, ma anche alla rigorosa attenzione all'efficienza operativa, al contenimento strutturale dei costi e alla progressiva normalizzazione del capitale circolante. Questo approccio gestionale prudente, unito agli obiettivi ESG legati all'efficienza dei processi e all'acquisto sostenibile dei materiali, permette di liberare risorse preziose da reinvestire nello sviluppo tecnologico.

L'evoluzione del portafoglio prodotti rispecchia questa necessità di diversificazione e maggiore solidità. Dal punto di vista industriale e commerciale, l'azienda si sposta da una fase di esplorazione a una fase di progressivo rafforzamento della propria presenza nei mercati legati alla transizione energetica, razionalizzando al contempo il proprio assetto produttivo per rispondere con maggiore agilità alle fluttuazioni della domanda. Parallelamente, nel comparto dello Smart Metering, la

strategia punta a un'accelerazione decisa: l'obiettivo è espandere le quote di mercato a livello internazionale e ampliare rapidamente l'offerta facendo leva sia sulla crescita organica sia su un'accelerazione degli investimenti per linee esterne.

Nel 2026, SIT conferma il proprio impegno per un modello di business integrato, in cui la capacità di adattamento alle turbolenze macroeconomiche si sposa con l'innovazione tecnologica, la solidità finanziaria e la responsabilità sociale, creando un ciclo virtuoso in grado di generare valore per tutti gli stakeholder e contribuire a un futuro più sostenibile.



Diversità ed Inclusione

Nel 2025 SIT ha proseguito nel consolidamento di una cultura inclusiva, responsabile e orientata alla valorizzazione delle persone, rafforzando l'impianto già avviato negli anni precedenti.

Sul fronte della governance nel 2025 SIT ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema integrato di tutela, prevenzione e protezione delle persone, consolidando un approccio che unisce presidi etici, strumenti di compliance, standard di sicurezza e percorsi di responsabilizzazione diffusa. In questo quadro si inserisce l'aggiornamento della Policy Whistleblowing al fine di recepire le nuove direttive

normative, insieme al potenziamento del Piano di prevenzione e gestione delle molestie, delle violenze e delle discriminazioni, con l'assessment di "Valutazione dei rischi abusi, molestie e discriminazioni (AMD) nei luoghi di lavoro". L'erogazione della formazione dedicata alla policy H&S a tutta la popolazione aziendale digitalizzata ha rappresentato un ulteriore passo nell'affermare la sicurezza come valore condiviso e integrato nelle dinamiche organizzative.

Questo impianto, parte integrante del modello di governance aziendale, è volto alla gestione e al monitoraggio dei rischi comportamentali e organizzativi e mira a rafforzare progressivamente i meccanismi di prevenzione dei comportamenti impropri. L'obiettivo è promuovere e consolidare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, fondato sulla tutela della dignità e dell'integrità di ogni individuo.

Questo impianto, parte integrante del modello di governance aziendale, presidia i rischi comportamentali, organizzativi ha l'obiettivo di garantire un presidio sempre più efficace nella prevenzione di comportamenti impropri, in linea con un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e fondato sulla dignità di ogni individuo.

Accanto a questi strumenti di governance si è ampliato il perimetro delle iniziative formative rivolte all'intera popolazione aziendale, con un focus sul benessere mentale, emozionale e finanziario, sulla genitorialità e sulla diffusione di linguaggi inclusivi. Attraverso il programma SIT People Program l'azienda è intenzionata a promuovere un ambiente lavorativo basato sull'ascolto, sulla cura e sulla prevenzione.

L'attenzione alle diverse fasi della vita delle persone si è ulteriormente concretizzata attraverso l'introduzione del regolamento della Banca Ore Solidale Time4Care, un nuovo strumento di supporto reciproco e di solidarietà interna che permette ai dipendenti di mettere a disposizione ore di permesso a colleghi e colleghe in difficoltà, rafforzando la dimensione comunitaria e il senso di appartenenza.

Il 2025 è stato inoltre un anno di forte esposizione esterna, in cui SIT ha confermato il proprio ruolo come interlocutore di riferimento nei network territoriali e nei contesti istituzionali dedicati alla parità di genere e alla sostenibilità sociale. La partecipazione a iniziative quali Padova alla Pari, Equamente al Lavoro, i Women's Empowerment Principles, e il programma internazionale Business

and Human Rights Accelerator testimonia un crescente impegno a collaborare con istituzioni, imprese e stakeholder per generare impatti positivi sul territorio. A questi elementi si aggiungono i riconoscimenti ottenuti nel corso dell'anno, tra cui Ecovadis Gold 2025 (confermato anche per il 2026), Italy's Best 100 Employers for Women 2025 e Campioni della Sostenibilità 2025/'26, che confermano la solidità delle politiche aziendali e l'efficacia dei risultati raggiunti.

Il percorso di certificazione UNI/PdR 125, con il superamento del secondo audit di sorveglianza e il miglioramento degli score, ha ulteriormente valorizzato il sistema di gestione della parità di genere, riconoscendo la maturità dei processi HR e la loro integrazione con i valori di equità, merito e inclusione.

Attraverso questo insieme di iniziative, SIT rinnova il proprio impegno nella costruzione di un contesto lavorativo in cui le persone siano al centro, la cultura inclusiva sia patrimonio condiviso e la sostenibilità sociale rappresenti un pilastro strategico dello stile aziendale.

Pay Transparency

In coerenza con la Direttiva UE sulla Pay Transparency e con gli standard europei in materia di parità retributiva, SIT ha avviato un percorso strutturato volto a garantire una maggiore trasparenza e comparabilità dei trattamenti retributivi all'interno delle entità legali soggette alla normativa.

Nel corso del 2025 è stato avviato un progetto dedicato alla revisione della classificazione e al grading dei ruoli (Job Evaluation e Job Levelling, finalizzato alla definizione di un sistema oggettivo, uniforme e basato su criteri metodologici chiari per la valutazione delle posizioni organizzative, tale da consentire una comparazione diretta della retribuzione dei ruoli "di pari valore".

Il progetto – che si concluderà entro giugno 2026 – oltre ad ottemperare la prescrizione della Direttiva UE 2023/970, rappresenta un elemento chiave per rafforzare l'equità interna, garantire una maggiore coerenza nei processi retributivi e permettere una comunicazione trasparente verso le persone e gli stakeholder esterni.

L'attività in corso, unita al già consolidato sistema di monitoraggio interno, permetterà di implementare piani di azione più mirati, rafforzare la cultura della trasparenza salariale e assicurare

una piena compliance alla normativa europea, contribuendo in modo concreto agli obiettivi di equità, inclusione e sostenibilità sociale di SIT.

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La tabella sottostante descrive in maniera sintetica i principali elementi che compongono la Politica di Remunerazione 2026:

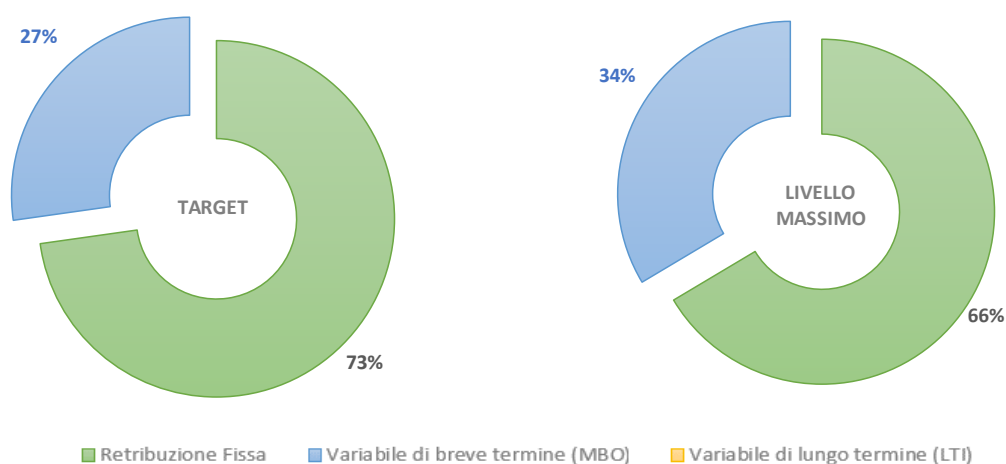
COMPONENTE		CARATTERISTICHE
RETRIBUZIONE FISSA	<p>Per il <i>Presidente e Amministratore Delegato (AD)</i> include i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione per la carica; • Remunerazione per le deleghe e gli incarichi speciali. <p>Per la <i>Corporate Sustainability Director</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione per la carica di consigliere di amministrazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Presidente e AD</i>: 40.000€ come Componente del CDA come previsto dal comma 1) e 620.000€ in qualità di Amministratore dotato di specifiche deleghe come previsto dal comma 3). • <i>Corporate Sustainability Director</i>: 40.000€ come membro del Consiglio di Amministrazione. Ogni ulteriore remunerazione sarà rimessa alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione.
INCENTIVAZIONE VARIABILE	<p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente e Amministratore Delegato; • Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DIRS”). 	<p>Indicatori di <i>performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per il Presidente e Amministratore Delegato si prevedono 4 obiettivi strategici: EBITDA, PFN, Fatturato e Sostenibilità. Il valore del premio a <i>target</i> è pari al 37% della retribuzione fissa legata alle specifiche deleghe assegnate, ed equivale al 27% nel <i>pay mix</i>. • Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) si prevedono 4 obiettivi strategici: EBITDA, PFN, Fatturato e Sostenibilità. Il valore del premio a <i>target</i> è pari al 37% della retribuzione fissa legata alle specifiche deleghe assegnate, ed equivale al 27% nel <i>pay mix</i>. <p>La PFN di gruppo funge da <i>Gate</i> del piano (il mancato raggiungimento comporta il venir meno del premio).</p>

		<p>Per gli obiettivi strategici è stato definito il relativo livello di <i>performance</i> e la curva di <i>payout</i> in termini percentuali che prevede un livello massimo del 135% al raggiungimento del 125% del target.</p> <p>L'MBO prevede l'applicazione delle clausole di <i>claw back e malus</i> a fronte di risultati che si siano rivelati ex post non effettivi o duraturi, anche per ragioni dolose o colpose.</p>
ISTITUTI ACCESORI		
INDENNITÀ IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	<p>Presidente e AD: non previsti.</p> <p>DIRS: Sono applicabili i trattamenti previsti dal CCNL dirigenti industria</p>	-
PATTO DI NON CONCORRENZA E DIVIETO DI STORNO	Presidente e AD: non previsto.	-
	DIRS: Patto della durata compresa tra i 24 e 36 mesi.	Componente annua prevista mediamente pari al 11% della retribuzione fissa. Corrispettivo minimo annuo pari a € 25.000

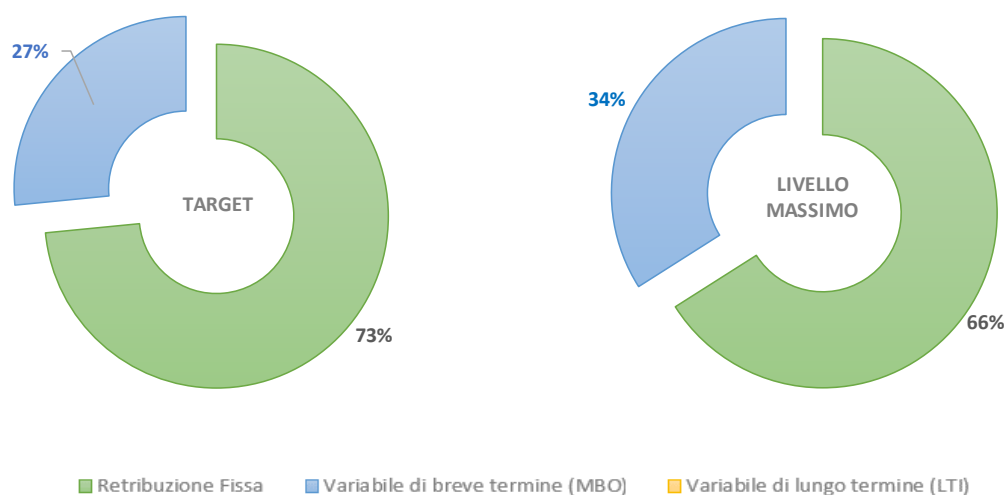
PAY MIX

Di seguito si fornisce evidenza del *pay mix* per il 2026 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



CEO PAY RATIO

In ottica di trasparenza verso gli *stakeholder* viene data *disclosure* del rapporto tra la remunerazione fissa e *total compensation* dell'Amministratore Delegato e la media e mediana della retribuzione fissa e *total compensation* di tutti i dipendenti delle società consolidate nel Gruppo SIT su scala globale per il 2025.

	RAPPORTO SU MEDIANA POPOLAZIONE ITALIANA	RAPPORTO SU MEDIA POPOLAZIONE ITALIANA	RAPPORTO SU MEDIANA POPOLAZIONE GRUPPO	RAPPORTO SU MEDIA POPOLAZIONE GRUPPO
Retribuzione Fissa	19 : 1	16 : 1	53 : 1	31 : 1
Total Compensation	25 : 1	20 : 1	62 : 1	37 : 1

PREMESSA

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

- La **Prima Sezione** illustra la politica di remunerazione, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.
- La **Seconda Sezione** fornisce un resoconto dei compensi, corrisposti nell'esercizio 2025, sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

1.1 RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE

L'Assemblea degli Azionisti del 30 maggio 2025 secondo quanto previsto dalla normativa vigente ha espresso un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2025, con una percentuale di voti favorevoli del 100% dei partecipanti al voto.

	n. azioni	% partecipanti al voto
Favorevole	19.364.750	100,000%
Contrario	0	0,000%
Astenuto	0	0,000%
Totali	19.364.750	100,000%

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

INFORMAZIONI SULLA POLITICA E SULLE PROCEDURE ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.2 FINALITA' PERSEGUITE

In continuità con il percorso avviato a seguito della quotazione, la Politica di Remunerazione di SIT S.p.A. per il 2026 si conferma ancorata al principio della sostenibilità finanziaria, avendo come priorità la stabilità del Gruppo e la creazione di valore nel lungo periodo per azionisti e stakeholder.

Il complesso scenario macroeconomico degli ultimi anni ha imposto una rigorosa disciplina dei costi e una forte focalizzazione sull'equilibrio finanziario. In tale contesto, SIT ha costantemente adeguato la propria politica retributiva per garantire il massimo allineamento tra incentivi e risultati reali. A dimostrazione di questo approccio rigoroso e della concreta applicazione del principio pay-for-performance, negli ultimi tre esercizi l'azienda non ha proceduto all'erogazione dei premi di breve termine (MBO), coerentemente con il mancato raggiungimento degli sfidanti obiettivi economico-finanziari prefissati.

Per quanto riguarda l'incentivazione di lungo periodo, il III Ciclo del Piano di Performance Share (2023-2025) si è invece concluso registrando un sostanziale conseguimento dei target strategici pluriennali, accompagnato da un parziale raggiungimento degli obiettivi ESG.

Il sistema di incentivazione a breve termine per il 2026 ribadisce la centralità degli obiettivi finanziari di SIT, e integra parametri misurabili legati alla Sostenibilità (ESG), allineando le performance correnti alla responsabilità d'impresa.

A tutela di questo impianto, la Politica 2026 mantiene un framework di governance solido e rigoroso, confermando l'applicazione di clausole di malus e claw-back su tutte le componenti variabili. Sotto la supervisione del Comitato Remunerazione — che ne verifica l'allineamento alle normative e alle best practice di mercato — queste misure assicurano che i compensi premiano esclusivamente performance effettive e durature, prevenendo assegnazioni non giustificate.

SIT riconosce nel capitale umano un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici e per la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo. In tale contesto, la Politica di Remunerazione si inserisce in un più ampio sistema di gestione e valorizzazione delle persone, volto a sostenere l'attrazione, la motivazione e la retention dei talenti, nonché a promuovere lo sviluppo delle competenze necessarie a supportare l'evoluzione del Gruppo.

La proposta complessiva rivolta ai dipendenti si fonda su un approccio integrato di **Total Reward**, che combina componenti retributive monetarie con un articolato sistema di benefit e iniziative di welfare aziendale, contribuendo a rafforzare l'Employee Value Proposition della Società. Tale impostazione mira a sostenere il benessere delle persone, favorire elevati livelli di engagement e consolidare un ambiente di lavoro positivo e orientato alla performance.

In questo ambito, SIT promuove programmi di assistenza sanitaria integrativa, iniziative di supporto alla genitorialità e servizi di welfare volti a rispondere ai bisogni delle diverse fasi della vita professionale e personale dei dipendenti. Parallelamente, la Società investe in programmi strutturati di formazione e sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di favorire la crescita professionale interna e accompagnare l'evoluzione dei ruoli organizzativi e delle competenze richieste dal contesto industriale e tecnologico.

Particolare attenzione è inoltre dedicata alla promozione di un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale. A tal fine, la Società favorisce modelli organizzativi flessibili, anche attraverso l'adozione di modalità di lavoro agile e strumenti di flessibilità operativa, riconosciuti come leve rilevanti per migliorare il benessere delle persone e sostenere livelli elevati di produttività.

Nel loro complesso, tali iniziative contribuiscono a rafforzare la capacità della Società di attrarre e trattenere professionalità qualificate e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, meritocratico e orientato allo sviluppo, in coerenza con i principi di responsabilità sociale e con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo.

1.3 PRINCIPI GENERALI

La politica di remunerazione di SIT viene proposta per l'anno 2026 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. 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 nel breve periodo, comprendenti **obiettivi economico-finanziari e obiettivi di sostenibilità**, in un modello integralmente basato sull'incentivazione annuale (MBO). La componente variabile prevede un adeguato bilanciamento tra indicatori finanziari e non finanziari, garantendo coerenza con la strategia aziendale e con gli impegni ESG del Gruppo;
- componente fissa e componente variabile 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 adotta nei propri piani di incentivazione le clausole di “claw-back” e “malus”. Il bonus MBO viene liquidato a condizione che al termine del periodo di riferimento 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 prevedono, inoltre, erogazioni monetarie *una tantum* di importo massimo di una annualità di retribuzione fissa (RAL). Tali erogazioni richiedono una proposta e successiva approvazione da parte del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, volti a premiare *effort* e risultati nell'ambito di operazioni straordinarie portate a termine dal *management* con successo, con esiti superiori alle aspettative.

1.4 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.

Nel corso del 2025 la Società ha proceduto all'aggiornamento dell'analisi di benchmark relativa alla posizione di Presidente e Amministratore Delegato e a una posizione di Dirigente con Responsabilità Strategiche. L'analisi è stata condotta con il supporto metodologico di WTW, sulla base di un panel di società comparabili selezionate tenendo conto di parametri quali dimensioni economico-finanziarie, complessità organizzativa, settore di attività e presenza geografica. In particolare, il panel si compone di 22 corporate italiane per entrambe le posizioni e 18 filiali italiane di gruppi internazionali per il Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la posizione di Dirigente con Responsabilità Strategiche analizzata nel corso del 2025, il livello retributivo complessivo risulta sostanzialmente in linea con la mediana del mercato di riferimento, in coerenza con l'obiettivo della Società di mantenere un posizionamento competitivo rispetto alle pratiche delle società comparabili.

Con riferimento alla posizione di Presidente e Amministratore Delegato, l'analisi evidenzia un posizionamento competitivo progressivamente decrescente nel passaggio dalla Retribuzione Base Annuale (RBA) alla Retribuzione Totale Target (RTTA) e alla Retribuzione Totale Diretta (RTDA). Tale andamento è principalmente riconducibile a un livello di incentivazione variabile di lungo termine inferiore rispetto alle prassi di mercato.

Questa configurazione è coerente con la specifica struttura di governance della Società, in cui il Presidente e Amministratore Delegato riveste anche il ruolo di principale azionista. In tale contesto, la significativa partecipazione azionaria rappresenta di per sé un elemento di allineamento con la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Con riferimento alle altre figure apicali, l'ultima analisi di benchmark relativa ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli Amministratori non esecutivi rimane quella condotta nel 2021, sulla base di un panel composto da 11 corporate italiane e 18 filiali italiane di gruppi internazionali comparabili a SIT per dimensioni di business, complessità organizzativa, settore di attività e ampiezza geografica.

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

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

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

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

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

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal

Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

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

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

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

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

2.1 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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

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

- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare e formulare proposte in merito ai criteri e ai beneficiari dei piani di remunerazione e di incentivazione, con particolare attenzione su quelli basati sull'assegnazione di azioni della società;
- svolgere gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà attribuirgli con apposite deliberazioni;
- esaminare il contenuto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in tema di Remunerazione sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente ed esprimere un parere al Consiglio di Amministrazione.

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

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

I nominativi dei componenti del Comitato Remunerazione sono i seguenti:

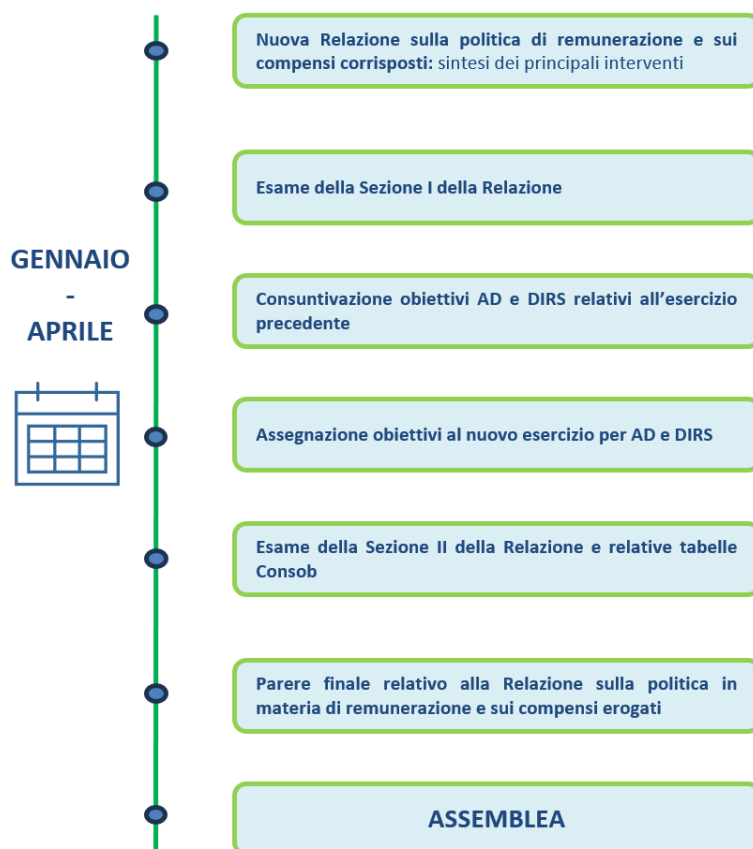
- dott. Carlo Malacarne / Presidente
- prof.ssa Bettina Campedelli / Membro
- dott.ssa Lorenza Morandini / Membro

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

Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione

Per quanto riguarda il 2025, anno oggetto della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione si è complessivamente riunito n. 1 volta.

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



2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

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

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

2.3 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

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

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

2.4 COLLEGIO SINDACALE

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

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

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

2.5 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA

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

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

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

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

Il testo integrale della presente Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e sottoposto quindi all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 15 Aprile 2026.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA

3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

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

Compenso per la partecipazione ai Comitati

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

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

Compenso per i membri del Collegio Sindacale

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

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

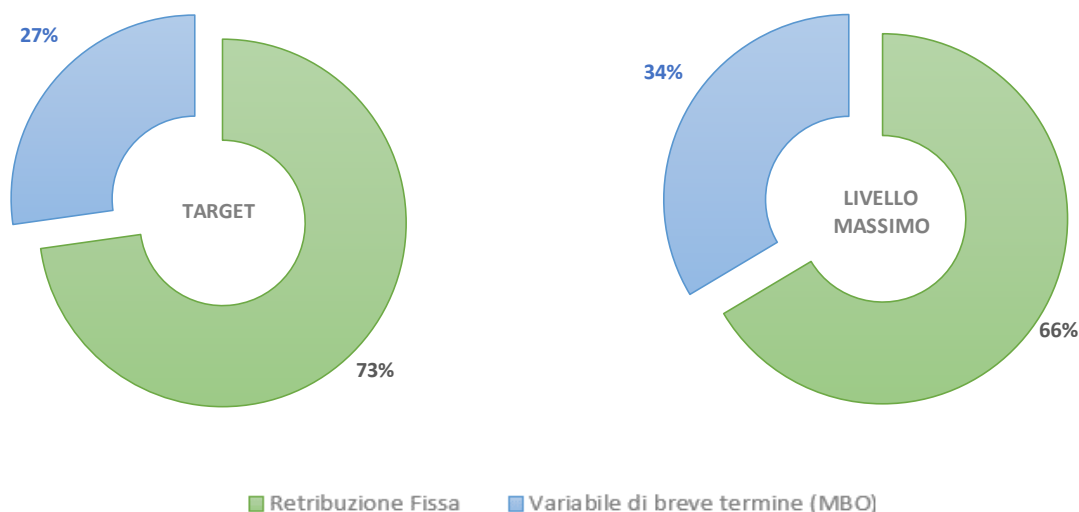
3.2 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

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

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

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

Pay Mix Presidente e Amministratore Delegato



Retribuzione fissa

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

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

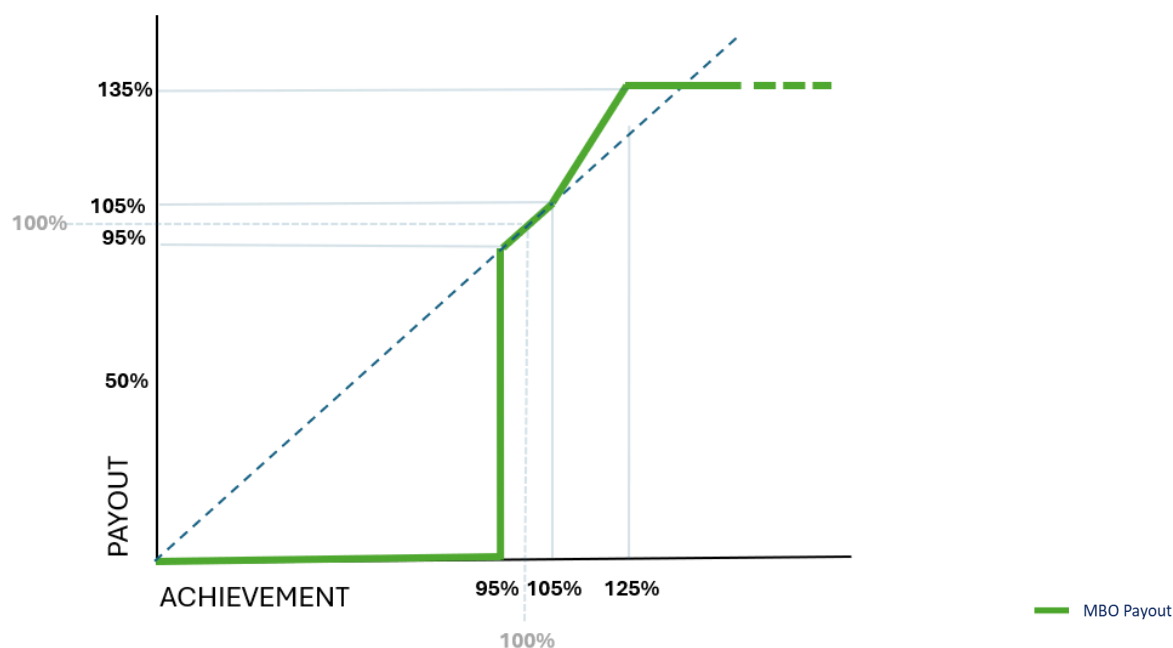
Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine (MBO) della retribuzione del Presidente e Amministratore Delegato a target è pari al 37% della remunerazione fissa legata alle specifiche deleghe attribuite, ed è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- EBITDA: peso 35%
- PFN: peso 35%
- Fatturato di Gruppo: peso 15%
- Sostenibilità: peso 15%

Per tali obiettivi strategici sono stati definiti i relativi livelli di *performance*, e le relative curve di *payout* in termini percentuali.

Nello specifico, con riferimento agli obiettivi di natura finanziaria verrà applicata la seguente curva di payout:



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 pari al 135% del valore on-target.

L'obiettivo di Sostenibilità è invece misurato tramite i punteggi conseguiti nell'ambito della certificazione Ecovadis, e prevede un payout del 50% del target al mantenimento del punteggio 2025, mentre il target richiede il miglioramento di almeno 1 punto. Al miglioramento di almeno 2 punti verrà riconosciuto il payout massimo del 135% del valore on-target.

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

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

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

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, deliberata dal Consiglio di Amministrazione per il triennio 2023-2025.

In considerazione del previsto avvicendamento dei Consiglieri Delegati, ogni eventuale determinazione in merito alla remunerazione sarà rimessa alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione, anche alla luce dell'assetto delle deleghe che verrà definito.

3.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

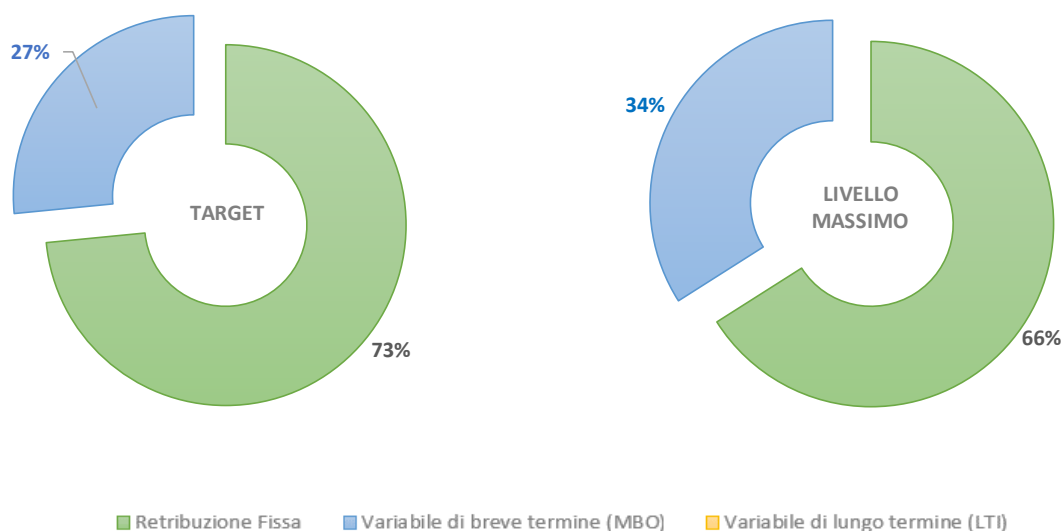
- *Chief Financial Officer* (Staff);
- *Chief Product Officer* (Staff);
- *BU Director Heating & Ventilation*;
- *BU Director Metering*.

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

- una componente fissa annua lorda (“Retribuzione Fissa”) che riconosce ruolo e responsabilità ricoperta, nonché il potenziale espresso dalle risorse. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento e in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito;

- una componente variabile annuale (MBO – Management by Objectives);
- *benefit* aziendali.

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 70% fino al 73% 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)

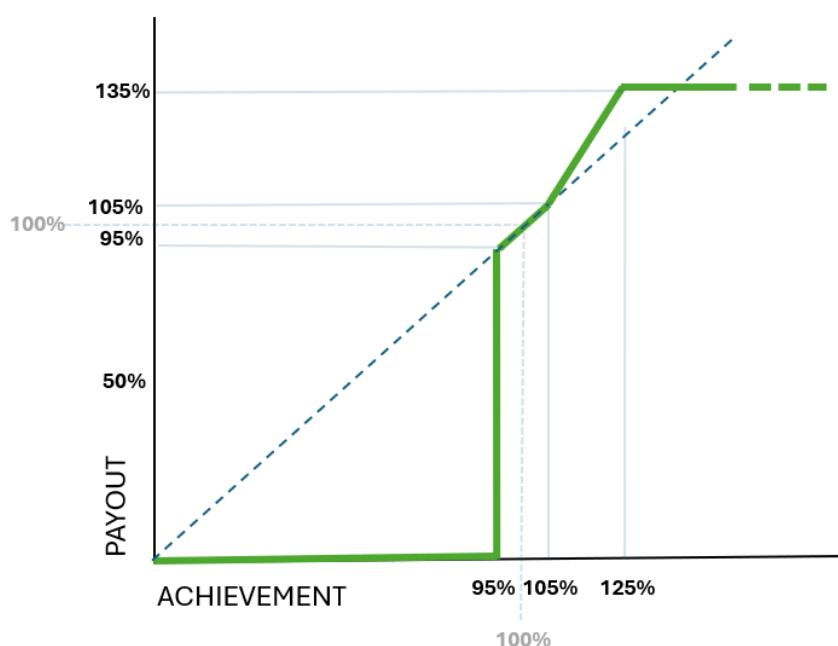
La componente variabile di breve termine (MBO) della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche a target è pari al 37% della remunerazione fissa legata alle specifiche deleghe attribuite, ed è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- EBITDA: peso 35%

- PFN: peso 35%
- Fatturato¹: peso 15%
- Sostenibilità: peso 15%

Per tali obiettivi strategici sono stati definiti i relativi livelli di *performance*, e le relative curve di *payout* in termini percentuali.

Nello specifico, con riferimento agli obiettivi di natura finanziaria verrà applicata la seguente curva di payout:



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 pari al 135% del valore on-target.

L'obiettivo di Sostenibilità è invece misurato tramite i punteggi conseguiti nell'ambito della certificazione Ecovadis, e prevede un payout del 50% del target al mantenimento del punteggio 2025, mentre il target richiede il miglioramento di almeno 1 punto. Al miglioramento di almeno 2 punti verrà riconosciuto il payout massimo del 135% del valore on-target.

¹ L'indicatore di Fatturato è misurato a livello di singola BU; per le funzioni di staff si considera il fatturato di Gruppo

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

Retribuzione variabile di lungo termine

Nel 2026 non è prevista l'attivazione di nuovi piani di medio-lungo termine dal momento che le condizioni di mercato non consentono la visibilità di lungo termine necessaria alla determinazione degli obiettivi.

Benefit non monetari

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

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

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

Indennità in caso di cessazione del rapporto

Alla data della presente Relazione, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, non è previsto il riconoscimento di alcuna indennità in

caso di cessazione del rapporto intercorrente tra Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società.

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

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

Patti di non concorrenza

La Società ha stipulato con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo mediamente pari all’11% della Retribuzione Fissa (con un minimo di 25.000€ 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 2025 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 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 maggio 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, si è espressa in maniera favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione avente ad oggetto i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 o ad esso relativi, con una percentuale di voti favorevoli del 100% dei partecipanti al voto.

	n. azioni	% partecipanti al voto
Favorevole	19364.750	100,000%
Contrario	0	0,000%
Astenuto	0	0,000%
Totali	19364.750	100,000%

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

1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione chiara, adeguata e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'Esercizio 2025.

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 2025 sono stati erogati agli Amministratori non Esecutivi i seguenti compensi, esclusi oneri e rimborsi:

COMPENSI FISSI EROGATI*	COMPENSI PER COMITATI	TOTALE COMPENSI
240.000,00 €	31.000,00 €	271.000,00 €

**include il compenso della Corporate Sustainability Director*

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

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), nonché dai benefit aziendali, coerentemente con le funzioni assegnate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del *Chief Executive Officer*, con il parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, sentito il Collegio Sindacale.

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

1.3 COMPENSI EROGATI AL COLLEGIO SINDACALE

I compensi erogati nel 2025 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 3.403,14 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.

1.4 BENEFICI NON MONETARI E ULTERIORI EROGAZIONI

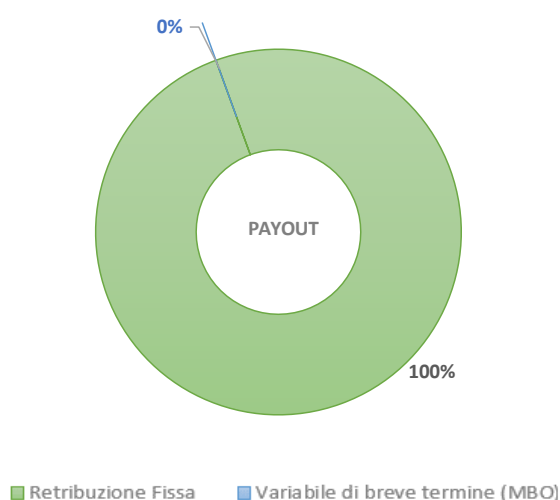
Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti agli Amministratori e ai membri del Collegio Sindacale, è stata stipulata una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di Amministratori, Dirigenti e Sindaci, cd. *Directors' and Officers' Liability Insurance* ("D&O").

1.5 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 2025. I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Pay Mix 2025 Presidente e Amministratore Delegato



Il *Pay mix* 2025 è stato calcolato in relazione alla sola componente fissa legata alla remunerazione per le deleghe ed incarichi speciali, e alla componente variabile di breve termine, come di seguito riportati.

Retribuzione fissa

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

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

Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

Nell'anno 2025 la PFN di gruppo, designata come Gate del sistema MBO, ha registrato una performance al di sotto della soglia di esclusione.

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

Benefici non monetari e ulteriori informazioni

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

ndennità per la cessazione del rapporto di lavoro

1.6 COMPENSI EROGATI ALLA CORPORATE SUSTAINABILITY DIRECTOR

Retribuzione fissa

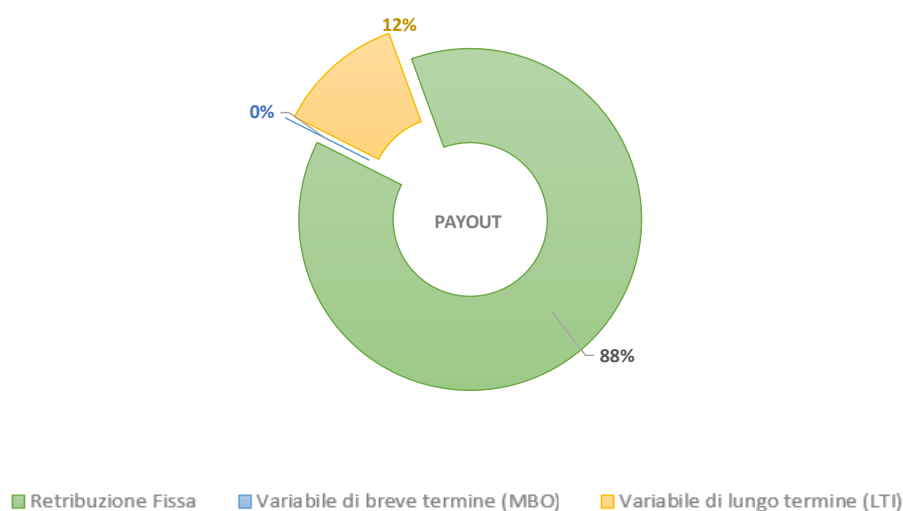
Alla *Corporate Sustainability Director*, dott.ssa Chiara de Stefani, è stata corrisposta una remunerazione fissa per la sola carica di consigliere pari a Euro 40.000.

1.7 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 2025. I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Pay Mix 2025 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 terzo ciclo di Performance Shares LTI, i cui grant prevedevano un vesting period triennale. Le share sono state valorizzate al valore dell'azione all'ultimo giorno di negoziazione del 2025, pari a 2.65 euro per azione².

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi previsti è stata dell'88%.

² L'attribuzione delle Shares avverrà in data 1° Giugno 2026. 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 Strategica della Società hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, in considerazione del ruolo e della responsabilità ricoperti, nonché del potenziale da questi espresso. L'adeguatezza di tale componente viene verificata sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento e, in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito. Nel corso dell'Esercizio 2025, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati corrisposti complessivi Euro 1.270.925 a titolo di retribuzione fissi.

Retribuzione variabile di breve termine (MBO)

Con riferimento alla competenza 2025, la PFN di gruppo, designata come Gate del sistema MBO, ha registrato una performance al di sotto della soglia di esclusione.

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

Retribuzione variabile di lungo termine: *Performance Shares Plan*

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi tra i beneficiari del piano di *Performance Shares*. Successivamente all'approvazione del Bilancio 2025, si provvederà all'attribuzione di azioni tramite il Piano di *Performance Shares* 2021-2025 3° ciclo (2023-2025).

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

Alla data del 31.12.25 il terzo ciclo del piano (23-25) ha registrato la seguente Performance:

	Obiettivo	Achievement	Payout Non Pesato	Peso	Payout Pesato
EBITDA	100,8 M€ CUMULATO	99,2 M€ (98,4%)	96,8%	60%	58,1%
PFN	139,4 M€ A FINE PERIODO	139,5 M€ (0,0%)	99,9%	20%	20,0%
ESG			50,0%	20%	10,0%
TOTALE ACHIEVEMENT 3o CICLO					88,0%

A seguito di tale performance l'azienda attribuirà un numero di azioni pari all' 88% del target, ovvero 130.859 azioni per un controvalore di euro 346.776 stimato al prezzo di chiusura dell'anno 2025, pari a 2,65 euro per azione³.

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 Strategiche⁴.

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 infortunio, sia professionale che extraprofessionale, contribuzione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (FASI), stipula della polizza D&O, nonché concessione, in taluni casi, della c.d. *house allowance*.

³ Le Shares verranno attribuite in data 1° Giugno 2026. Alla data della presente non è pertanto possibile esporre il fair value dell'azione nel mese solare antecedente all'attribuzione.

⁴ 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.

1.8 ULTERIORI INFORMAZIONI

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

Nel corso dell'esercizio 2025 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 2025 è stata riconosciuta un'indennità per la cessazione del rapporto di lavoro, comprensiva del preavviso contrattuale, pari a € 529.040, determinata in coerenza con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione e nel rispetto della normativa applicabile.

Deroghe alla politica di remunerazione di SIT

Durante l'anno 2025 non è stata applicata alcuna deroga alla politica di remunerazione

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

Si riporta di seguito una tabella rappresentativa delle informazioni di confronto, per gli esercizi dal 2021 al 2025, tra la variazione annuale:

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

NOMINATIVO	CARICA	REMUNERAZIONE TOTALE*					VARIAZIONE 2021-2025	VARIAZIONE 2024-2025
		2021	2022	2023	2024	2025		
Federico de Stefani	Presidente CdA e AD	850.661,67 €	779.119,72 €	682.237,00 €	665.666,66 €	671.501,28 €	-21%	1%
Chiara de Stefani	Consigliere	48.333,33 €	50.000,00 €	50.000,00 €	45.666,66 €	46.000,00 €	-5%	1%
Bettina Campedelli	Consigliere	56.000,00 €	58.000,00 €	59.000,00 €	55.000,00 €	53.000,00 €	-5%	-4%
Carlo Malacarne	Consigliere	57.000,00 €	59.000,00 €	54.769,23 €	48.666,66 €	47.000,00 €	-18%	-3%
Lorenza Morandini	Consigliere	49.920,00 €	49.920,00 €	56.160,00 €	53.040,00 €	50.960,00 €	2%	-4%
Franco Stevanato	Consigliere	-	-	26.356,16 €	40.000,00 €	40.000,00 €		0%
Giorgio Martorelli	Consigliere	-	-	31.753,73 €	48.000,00 €	48.000,00 €		0%
Matteo Tiezzi	Presidente del Collegio Sindacale	46.800,00 €	46.800,00 €	46.800,00 €	46.800,00 €	46.800,00 €	0%	0%
Saverio Bozzolan	Sindaco	58.371,47 €	56.452,38 €	55.612,23 €	37.280,00 €	37.280,00 €*	-36%	0%
Loredana Anna Conidi	Sindaco	30.000,00 €	31.415,70 €	31.848,23 €	31.483,25 €	31.323,14 €	4%	-1%

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".

**include il compenso come membro dell'organismo di vigilanza*

b) dei risultati consolidati di gruppo (Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto *Reported* e Utile Netto *Adjusted*, per gli anni 2021 - 2025):

INDICATORE (Euro/000)	DATO CONSUNTIVO					VARIAZIONE 2020-2025
	2021	2022	2023	2024	2024	
Ricavi	380.521	393.305	326.261	299.538	319.096	-16,14%
EBITDA	51.215	38.209	21.677	24.718	37.891	-26,02%
Utile Netto <i>Reported</i>	8.243	11.213	-23.388	-31.573	1.345	-83,68%
Utile Netto <i>Adjusted</i>	16.311	10.898	-349	-10.523	6.095	-62,63%

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

PERIMETRO	NUMERO MEDIO DIPENDENTI ⁽¹⁾					REMUNERAZIONE ANNUA LORDA IN MIGLIAIA EURO ⁽²⁾					REMUNERAZIONE MEDIA IN MIGLIAIA EURO ⁽³⁾					VARIAZIONE 2020-2025 ⁽⁴⁾
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	
Gruppo SIT	2.488	2.441	2.141	1.887	1.964	56.106	54.974	54.584	49.066	48.508	22.551	22.521	25.495	26.008	24.699	9,5%

- (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 2025 vs. 2021.

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 2025;
- 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 2025 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

2.1 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	INDENNITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Federico de Stefani	Presidente CdA e AD	01.01.2025	Data Assema approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				660.000,00 €				5.501,28 €		665.501,28 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				6.000,00 €						6.000,00 €		
(iii) Totale				666.000,00 €				5.501,28 €		671.501,28 €		
Franco Stevanato	Consigliere	01.01.2025	Data Assema approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €						40.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €						40.000,00 €		
Giorgio Martorelli	Consigliere	01.01.2025	Data Assema approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	8.000,00 €					48.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €	8.000,00 €					48.000,00 €		

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Chiara de Stefani	Consigliere	01.01.2025	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €						40.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				6.000,00 €						6.000,00 €		
(iii) Totale				46.000,00 €						46.000,00 €		
Bettina Campedelli	Consigliere	01.01.2024	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2024									
		31.12.2024										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	13.000,00 €					53.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €	13.000,00 €					53.000,00 €		
Carlo Malacarne	Consigliere	01.01.2025	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	1.000,00 €					41.000,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate				6.000,00 €						6.000,00 €		
(iii) Totale				46.000,00 €	1.000,00 €					47.000,00 €		
Lorenza Morandini	Consigliere	01.01.2025	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 €	9.000,00 €				1.960,00 €	50.960,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.000,00 €	9.000,00 €				1.960,00 €	50.960,00 €		

*

<u>COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO</u>												
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Matteo Tiezzi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2025	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €					1.800,00 €	46.800,00 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				45.000,00 €					1.800,00 €	46.800,00 €		
Saverio Bozzolan	Sindaco Effettivo	01.01.2025	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				37.000,00 €					280,00 €	37.280,00 € *		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				37.000,00 €					280,00 €	37.280,00 €		
Loredana Anna Conidi	Sindaco Effettivo	01.01.2025	Data Assemblée approvazione del bilancio al 31.12.2025									
		31.12.2025										
(i) compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00 €					1.323,14 €	31.323,14 €		
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				30.000,00 €					1.323,14 €	31.323,14 €		

*include il compenso come membro dell'organismo di vigilanza



2.2 B. ORGANI CESSATI

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	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
	Consigliere	01.01.2025	Data Assemblea approvazione del bilancio al 31.12.2022									
		31.12.2025										

2.3 C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (dato aggregato)

COMPENSI CORRISPOSTI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (dato aggregato)												
	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOT	FAIR VALUE COMPONENTI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
n. 5 soggetti ⁵	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01.01.2025 31.12.2025	Revoca / Cessazione									
(i) compensi nella società che redige il bilancio				1.270.925 €				34.771 €	160.646	1.466.341€		529.040 €
(ii) compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.270.925 €				34.771 €	160.646 €	1.466.341 €		529.040 €

⁵ **Compensi Fissi:** RAL come Dirigenti della Società. **Altri compensi:** Una Tantum e LTI 3° ciclo Performance Shares valorizzati al prezzo medio di 2.65 euro. Le Shares verranno attribuite in data 1° Giugno 2026. 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 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 2025.

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													
			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI*	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI*	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE AL 31.12.2025 (2.65 €/azione)
n. 5 soggetti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(i) Performance Shares	III° CICLO	Assemblea del 29 Aprile 2021	74.928	2023/2025									198.559
(iii) Totale													198.559 €

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 2025.

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Federico de Stefani	Presidente CdA e Amministratore Delegato								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	0 €				0 €		
(ii) compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			0 €				0 €		
n. 5 soggetti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(i) compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	0 €				0 €		
(ii) compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			0 €				0 €		

Allegato ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2025 dei Piani: *Performance Shares, Restricted Shares, Advisory Board.*

Con riferimento ai piani: *Performance Shares* approvati dall'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 29 aprile 2021, alle condizioni e finalità illustrate nei Documenti Informativi disponibili sul sito internet, nelle tabelle seguenti vengono riportati, ai sensi dell'articolo 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2025 dei Piani.

NOME, COGNOME O CATEGORIA	CARICA	QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE <i>STOCK OPTION</i>						
		SEZIONE 2						
		STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DELL'ORGANO COMPETENTE PER L'ATTUAZIONE DELLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ⁶						
		DATA DELLA RELATIVA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	PERIODO DI <i>VESTING</i>
<i>Performance Shares III Ciclo</i>	DIRS (5)	29 Aprile 2021	Azioni della Società	74.929	10 Novembre 2023		1.71	Triennale: 2023-2025
	Dirigenti e Quadri (29)			94.665				
Totale	(34)			144.117				

⁶ 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).

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 2025 al 31 dicembre 2025, 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 (2024)	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2025)
Federico de Stefani ⁽¹⁾	Presidente CdA e Amministratore Delegato	SIT S.p.A.	19.165.600,00	-	-	19.165.600,00
Chiara de Stefani ⁽²⁾	Amministratore	SIT S.p.A.	28.200,00	-	-	28.200,00

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

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