

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



**Approvata dal CDA del 11 maggio 2021**

*Pagina lasciata volutamente in bianco*

## RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* dello stesso regolamento, quale da ultimo novellato in recepimento del D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 (“**D.Lgs. 49/2019**”) – di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders’ Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (la “**Direttiva**”).

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-ter TUF e 9-*bis* della Direttiva – illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, nonché le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti di interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:
  - fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento;
  - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, nella Sezione II sono (i) indicate le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e (ii) riportati i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF in conformità a quanto richiesto dall’art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

**SEZIONE I**

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra la politica di remunerazione di Eurotech S.p.A. (di seguito, rispettivamente, la “**Politica di Remunerazione**” o anche la “**Politica**”, ed “**Eurotech**” o anche la “**Società**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Eurotech nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei Consiglieri di Amministrazione, del/i Direttore/i Generale/i (ove nominato/i) e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) di Eurotech ed, eventualmente, di analoghe figure chiave presenti in altre società appartenenti al Gruppo Eurotech nonché, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2021 ha approvato, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (di seguito anche il “**Comitato**”), la modifica della politica di remunerazione da ultimo sottoposta all’Assemblea lo scorso aprile 2020, che aveva durata biennale. Tale modifica si è resa necessaria in virtù dell’avvicendamento nel ruolo di Amministratore Delegato di Eurotech, avendo il Consiglio di Amministrazione, ad esito delle dimissioni di Roberto Siagri, designato per tale ruolo, ai sensi dell’art. 2386 c.c. e dello statuto sociale, il dott. Paul Chawla.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (il “**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società disponibile sul sito *internet* [www.eurotech.com](http://www.eurotech.com) (Sezione “*investitori – corporate governance*”) (la “**Procedura OPC**”), l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, quando:

- (i) la società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall’Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (ove costituito), né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

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

I principali soggetti e organi di Eurotech coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono l’Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione (da ultimo istituito con competenza anche in materia di nomine, quale “Comitato per le Nomine e la Remunerazione”);
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato;
- definisce, su proposta del Comitato, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF, dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dell’art. 5 del Codice di *corporate governance* promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* (il “**Codice di Corporate Governance**”), la sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei soci ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e ne cura l’attuazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti (ivi inclusi il/i Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati) e collaboratori, li sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei soci ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF e ne cura l’attuazione.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione sulla Remunerazione scade con l’approvazione da parte dell’Assemblea dei soci del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

### Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società, costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, è composto da tutti Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, che coadiuva il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento dei compiti a quest’ultimo attribuiti in materia di remunerazione, ha tra l’altro ha il compito di:

- (i) proporre l’adozione e la revisione della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) 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 eventuali obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile della remunerazione, monitorando l’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- (iii) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nel definire le suddette remunerazioni, tiene in debita considerazione: la coerenza con quelle riconosciute nel corso dei precedenti mandati, la congruità con gli impegni assunti e le responsabilità delle cariche ricoperte, le qualifiche professionali possedute dai soggetti interessati, nonché le dimensioni della Società, del Gruppo Eurotech e le relative prospettive di crescita.

#### *Assemblea dei soci*

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi di legge e di Statuto;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato), con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione ed in ogni caso in occasione di modifiche della predetta Politica; e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società destinati ad Amministratori, dipendenti (ivi inclusi il/i Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati) e collaboratori, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica di Remunerazione sia 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. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo *o-bis*.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

#### *Collegio Sindacale*

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi, e più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 20, comma 2, dello Statuto sociale, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

**b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra Consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse**

Alla luce di quanto prescritto dall'art. 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento di Borsa, applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR, e conformemente al Codice di Corporate Governance, la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Comitato in carica alla data della presente Relazione, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2020, ed è composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti nelle persone della consigliera Maria Grazia Filippini (Presidente) e delle consigliere Laura Rovizzi e Susanna Curti. Tutti i componenti del Comitato possiedono esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione, come precisato al precedente paragrafo a).

La Politica di Remunerazione è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione spetta al Consiglio di Amministrazione con facoltà di delega al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società e/o al Vice Presidente *pro tempore* in carica, previo coinvolgimento del Comitato nei casi previsti dalla politica medesima, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'attuazione della Politica di Remunerazione che riguardi uno dei sopra indicati soggetti resterà di competenza esclusiva del Consiglio.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Avendo l'Assemblea rimesso al Consiglio di Amministrazione la determinazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dei compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche, i membri del Comitato hanno tuttavia necessariamente preso parte alle riunioni in cui sono state formulate le proposte in merito (anche) alla loro remunerazione quali membri del Comitato stesso.

**b-bis) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni**

La Politica di Remunerazione non è strettamente legata al livello di remunerazione e dalle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo. In particolare, con specifico riguardo alla remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato e, in generale, dei *top manager*, si ritiene che la tipologia di prestazioni lavorative svolte e che la Società si attende dai predetti soggetti, unitamente all'intrinseca caratteristica di infungibilità, renda le stesse non comparabili rispetto alle prestazioni lavorative degli altri dipendenti del Gruppo.

**c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione nel suo complesso, la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti. Nel corso del 2020 e nel contesto dell'istruttoria in merito al piano di incentivazione basato su azioni Eurotech che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 11 giugno 2021, il Comitato si è invece avvalso del supporto della società di consulenza Willis Tower Watson.

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

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

La remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo, di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, nonché di favorire la fidelizzazione di detti soggetti mediante la motivazione personale e il senso di appartenenza alla Società e al Gruppo Eurotech.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società, prevedendo che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (ii) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) sia consentito alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o delle altre circostanze individuate dalla Società;
- (v) la previsione di regole chiare e predeterminate per l'erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione, e prevedendo altresì che tale indennità non sia corrisposta

se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

L'ammontare della componente variabile da erogarsi a ciascun soggetto interessato è determinato in base al raggiungimento effettivo dei risultati, come da verifica a cura del Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Come anticipato nella premessa della presente Sezione I, la Politica di Remunerazione è stata modificata dal Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2021, il quale ha approvato, su proposta del Comitato, la modifica della politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea lo scorso aprile 2020, che aveva durata biennale. Tale modifica si è resa necessaria in virtù dell'avvicendamento nel ruolo di Amministratore Delegato di Eurotech, avendo il Consiglio di Amministrazione, ad esito delle dimissioni di Roberto Siagri, designato per tale ruolo, ai sensi dell'art. 2386 c.c. e dello statuto sociale, il dott. Paul Chawla.

La modifica della Politica di Remunerazione non tiene specificamente conto dei voti e delle valutazioni espresse dagli azionisti nel corso della precedente Assemblea o successivamente (benché nel complesso la politica da ultimo sottoposta al voto assembleare abbia ricevuto largo consenso, essendo stata approvata con il voto favorevole del 77,8% del capitale rappresentato in Assemblea), essendo tale modifica principalmente legata, come anticipato, al recente avvicendamento nel ruolo di Amministratore Delegato di Eurotech e agli accordi anche afferenti i profili retributivi in essere tra quest'ultimo e la Società.

Tra le principali modifiche vi è in particolare il rapporto tra l'ammontare della componente variabile basata su piani di incentivazione monetari e il compenso fisso attribuito agli Amministratori esecutivi, che rispetto alla precedente politica e anche in deroga alla stessa (su cui si rinvia alla Sezione II – prima parte della Relazione sulla Remunerazione) è stato aumentato dal 75% al 100%. In tale contesto, si intende inoltre prevedere, in luogo di una componente variabile di medio-lungo periodo a carattere monetario, una componente variabile di medio-lungo periodo basata su azioni.

La presente Relazione sulla Remunerazione illustra inoltre gli ulteriori aspetti della nuova Politica di Remunerazione, con particolare riferimento al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF che sarà sottoposto all'assemblea dell'11 giugno 2021, nonché all'indennità di cessazione carica del medesimo Amministratore Delegato. Si segnala inoltre che la Società ha allo stato individuato n. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche.

I predetti aspetti costituiscono gli elementi di maggior rilievo della nuova Politica di Remunerazione; si invitano in ogni caso gli Azionisti ad una attenta disamina dell'intera Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione per un dettagliato esame della Politica di Remunerazione.

**e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo**

Nell'ambito della Politica di Remunerazione, vengono distinte quattro categorie di destinatari: (i) Amministratori non esecutivi, (ii) Amministratori esecutivi, (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche e (iv) componenti del Collegio Sindacale.

## Remunerazione degli Amministratori

### *Amministratori non esecutivi*

Gli Amministratori non esecutivi sono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo Eurotech. A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso come deliberato dall'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 20 dello Statuto sociale. Inoltre, le spese sostenute dagli Amministratori non esecutivi per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Per la retribuzione degli Amministratori non esecutivi che partecipano ai comitati endoconsiliari si rinvia al successivo paragrafo n).

Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile, né benefici non monetari.

### *Amministratori esecutivi*

Gli Amministratori esecutivi sono gli Amministratori esecutivi ai sensi del Codice di Corporate Governance. La remunerazione degli Amministratori esecutivi è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati al paragrafo d) ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- ii) da una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento di determinati obiettivi e risultati annuali a livello individuale e consolidato di Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, in base al piano industriale pluriennale approvato dalla Società, quali, tra l'altro, l'EBITDA o l'EBIT, il portafoglio ordini e il fatturato per specifica linea di *business*, oltre ad obiettivi qualitativi e/o quantitativi di significativa rilevanza strategico-operativa a carattere non finanziario. L'ammontare della componente variabile di breve periodo è determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi e dei risultati stabiliti e viene corrisposto con cadenza annuale;
- iii) da una componente variabile di medio-lungo periodo basata su piani di incentivazione basati su azioni ai sensi dell'art. 114-bis del TUF correlata al raggiungimento di determinati obiettivi triennali individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, anche in base piano industriale pluriennale approvato dalla Società – periodo ritenuto coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi –.  
In tale contesto, si intende sottoporre all'approvazione dell'Assemblea del 11 giugno 2021 un piano di incentivazione basato su azioni Eurotech, le cui caratteristiche essenziali, inclusi gli obiettivi di *performance*, sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto a sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, a cui si rimanda integralmente, e disponibile sul sito web della Società [www.eurotech.com/it](http://www.eurotech.com/it).

Per informazioni in merito al “Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A.” – approvato dall’Assemblea del 22 aprile 2016 e rivolto agli Amministratori e/o ai dipendenti della Società e/o delle sue controllate e/o ai collaboratori chiave all’interno dell’organigramma del Gruppo Eurotech – si rinvia alla Sezione II. Tale piano è giunto a scadenza ad inizio del mese di maggio 2021.

La componente variabile basata su piani di incentivazione monetari attribuita agli Amministratori esecutivi può raggiungere fino ad un massimo del 100% dell’importo stabilito per il compenso fisso.

Le intese tra la Società e gli Amministratori esecutivi potranno consentire alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle eventuali componenti variabili della remunerazione versate e/o degli eventuali strumenti finanziari assegnati, ovvero di trattenere le eventuali somme/gli eventuali strumenti oggetto di differimento, che siano stati determinati sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati (c.d. *claw back*).

Inoltre, le spese sostenute dagli Amministratori esecutivi per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

#### Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Per “Dirigenti con responsabilità strategiche” sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ivi incluso il Direttore Generale (ove nominato), così come previsto dall’art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all’Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

La remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati al paragrafo d) ed è composta da:

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l’impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- (ii) da una componente variabile di breve termine e da una eventuale componente variabile di medio-lungo termine basate su piani di incentivazione monetari, conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegati ai risultati attesi in base al piano industriale approvato dalla Società.

Il/I Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere altresì destinatari di piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani. In particolare, anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sarebbero tra i destinatari del piano di incentivazione basato su azioni Eurotech sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dell’11 giugno 2021.

Ove la componente variabile basata su piani di incentivazione monetari sia riconosciuta, la stessa sarà pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non superiore al 75% di detta remunerazione.

Le intese tra la Società e il/i Direttore/i Generale/i e i Dirigenti con responsabilità strategiche potranno consentire alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle eventuali componenti variabili della remunerazione versate e/o degli eventuali strumenti finanziari assegnati,

ovvero di trattenere le eventuali somme/gli eventuali strumenti oggetto di differimento, che siano stati determinati sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati (c.d. *claw back*).

Si segnala che alla data della presente Relazione la Società non ha nominato Direttori Generali.

\* \* \*

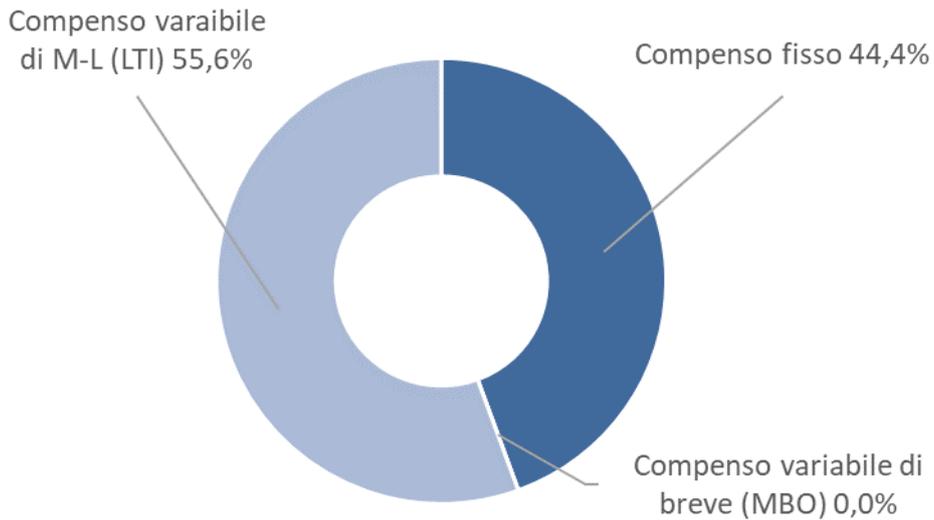
Ai sensi della Politica di Remunerazione a tutti gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento del rispettivo incarico.

Pay-Mix

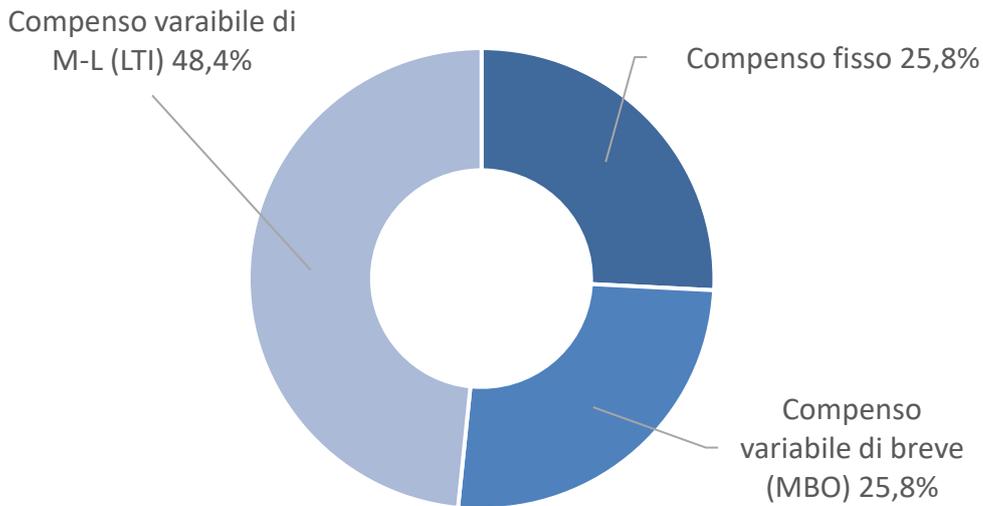
*Amministratori esecutivi*

Viene di seguito rappresentata per gli Amministratori esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato) la proporzione tra remunerazione fissa e variabile con indicazione per quest’ultima della componente di breve e di medio-lungo periodo.

Presidente del Consiglio di amministrazione



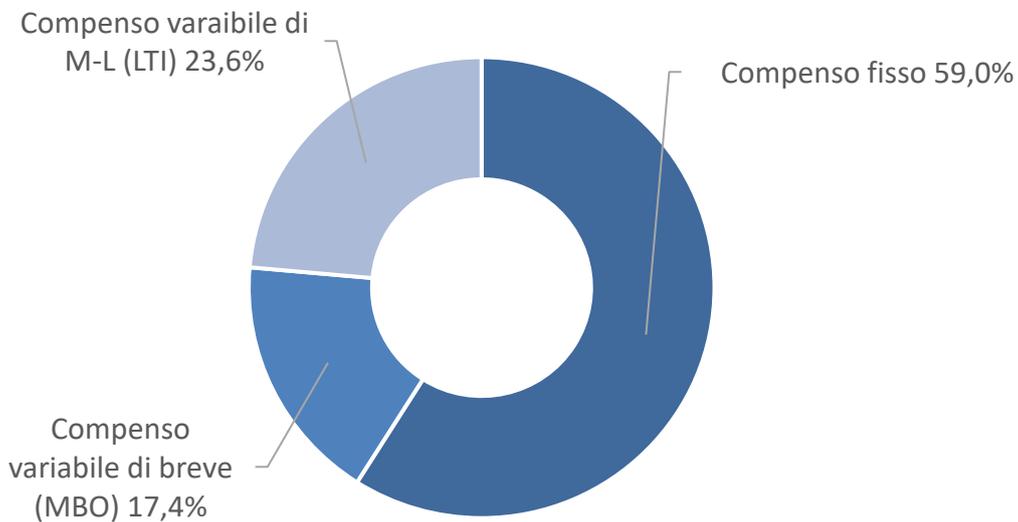
Amministratore Delegato



Il compenso fisso è al netto dei fringe benefit assegnati

Dirigenti con responsabilità strategiche

Viene di seguito rappresentata per i Dirigenti Strategici la proporzione media ponderata tra remunerazione fissa e variabile con indicazione per quest'ultima della componente di breve e di medio-lungo periodo.



Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

Ai sensi dell'art. 2402 c.c., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

**f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

In aggiunta a quanto specificato al successivo paragrafo m), la Politica di Remunerazione prevede l'assegnazione di benefici non monetari in funzione della carica assunta.

**Amministratori non esecutivi e/o indipendenti**

La Politica di Remunerazione non prevede l'assegnazione di benefici non monetari in favore di Amministratori non esecutivi e/o indipendenti.

**Amministratori esecutivi**

Con riferimento agli Amministratori esecutivi, la Politica di Remunerazione prevede la corresponsione di *fringe benefits*, quali ad esempio l'assegnazione di veicoli aziendali o di assicurazioni sanitarie. Per il nuovo Amministratore Delegato è altresì prevista la copertura delle spese di alloggio della famiglia nonché di quelle relative all'istruzione dei figli.

**Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

Con riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica di Remunerazione prevede la corresponsione di *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Possono inoltre essere previste assicurazioni a copertura di alcune spese sanitarie. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Per informazioni in merito alla copertura assicurativa "*Directors and Officers*" di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche si rinvia al paragrafo m).

**g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

La componente variabile della retribuzione degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche basata su piani di incentivazione monetari è correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal piano industriale approvato dalla Società. Gli obiettivi di *performance* sono:

- prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio lungo periodo della società;
- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
- realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

Ai fini dell'erogazione della componente variabile basata su piani di incentivazione monetari e dei piani di incentivazione basati su azioni è previsto un sistema di calcolo che tiene conto da un lato dello scostamento negativo e dall'altro lato dell'*overperformance* rispetto agli obiettivi e ai risultati assegnati. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base all'effettivo raggiungimento degli obiettivi e dei risultati.

Si rinvia inoltre a quanto illustrato al precedente paragrafo e) nonché al successivo paragrafo h).

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

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi aziendali è in generale legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico-finanziari e non finanziari, riferiti al piano industriale approvato dalla Società. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione che deve essere erogata.

I valori obiettivo sono usualmente verificati sulla base dei dati consuntivi del bilancio consolidato, inclusivi dell'imputazione a costo del compenso variabile da attribuire all'Amministratore Delegato; inoltre, i valori sono stati calcolati a parità di perimetro aziendale del Gruppo Eurotech, così come definito dal piano industriale, e dunque al netto di operazioni straordinarie, nonché in funzione dei cambi medi utilizzati per la predisposizione del piano industriale.

Con riferimento al piano di incentivazione su base azionaria ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 11 giugno 2021, per ciascuno degli obiettivi di *performance* saranno stabiliti livelli di *performance/payout* minimi e massimi. In particolare:

- per ciascuno degli obiettivi di *performance* economico-finanziari del primo ciclo, il Piano prevede:
  - in favore dei beneficiari diversi dal Presidente e dall'Amministratore Delegato:
    - al raggiungimento del livello minimo di *performance*, l'assegnazione di azioni in misura pari al 50% delle azioni *target*;
    - al raggiungimento del livello *target* di *performance*, l'assegnazione di azioni in misura pari al 100% delle azioni *target*;
    - al raggiungimento del livello massimo di *performance*, l'assegnazione di azioni in misura pari al 130% delle azioni *target*;
  - in favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato:
    - al raggiungimento del livello minimo di *performance*, l'assegnazione di azioni in misura pari al 50% delle azioni *target*;
    - al raggiungimento del livello *target* di *performance*, l'assegnazione di azioni in misura pari al 100% delle azioni *target*; tale ammontare sarà il massimo ammontare di azioni assegnato, anche in caso di superamento del livello *target*;
- in caso di *performance* intermedie tra il minimo e il *target*, e tra il *target* e il massimo, il numero di azioni da assegnare è determinato tramite interpolazione lineare.
- con riferimento all'obiettivo di *total shareholder value* (TSR) del primo ciclo, il Piano prevede in favore di tutti i Beneficiari:

- al raggiungimento del livello minimo di *performance*, l'assegnazione di Azioni in misura pari al 30% delle Azioni *Target*;
- al raggiungimento del livello intermedio di *performance*, l'assegnazione di Azioni in misura pari al 50% delle Azioni *Target*;
- al raggiungimento del livello massimo di *performance*, l'assegnazione di Azioni in misura pari al 100% delle Azioni *Target*,

senza previsione di valori di *performance/payout* intermedi.

Per le attribuzioni successive al primo ciclo, il Consiglio di Amministrazione potrà fissare, previa proposta o con il parere del Comitato, gli obiettivi economico-finanziari o di TSR che meglio riflettono la priorità da seguire per il triennio successivo, nonché il relativo peso percentuale e i livelli di *performance/payout*, ferma restando la previsione di uno o due obiettivi economico-finanziari e di un obiettivo TSR.

Le caratteristiche essenziali del predetto piano, ivi inclusi i parametri a cui la remunerazione basata su azioni sarà collegata, sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto a sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, a cui si rimanda integralmente, e disponibile sul sito web della Società [www.eurotech.com/it](http://www.eurotech.com/it).

Con riferimento al piano di incentivazione variabile monetario di breve periodo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, è prevista la determinazione, anche in relazione alla natura degli obiettivi in concreto assegnati, di livelli di *performance/payout* minimi, *target* e massimi.

Si rinvia inoltre a quanto illustrato ai precedenti paragrafi e) e g), anche per ogni riferimento ai parametri a cui la remunerazione variabile monetaria di breve periodo sarà collegata.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

**i) informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo**

Come evidenziato al precedente paragrafo d), la Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società e ha l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo. Tale contributo è fornito mediante un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche e che ha quindi un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere in materia di compensi di cui agli artt. 2364, 2389 e 2402 c.c.

Inoltre, la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire livelli retributivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e valorizzare il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo;
- prevedere una struttura complessiva equilibrata la quale garantisca un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo;
- prevedere un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso un meccanismo che stabilisce la non corresponsione delle componenti variabili in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi.

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

La Politica di Remunerazione prevede la facoltà per la Società di applicare i c.d. meccanismi di *claw back* sia con riferimento alla eventuale componente variabile in denaro della remunerazione di Amministratori esecutivi, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche, sia con riferimento alla eventuale componente remunerativa di detti soggetti in strumenti finanziari della Società.

Con riferimento alla componente remunerativa variabile in denaro, la Politica di Remunerazione non prevede sistemi di pagamento differito della stessa.

Peraltro, ai sensi della Politica di Remunerazione, Eurotech può adottare piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, riguardo ai quali la Politica prevede che essi contemplino periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni e/o a ricevere le azioni attribuite (*vesting period*) per una durata pari almeno a tre anni, nonché meccanismi, tra gli altri, di *lock-up* che portino complessivamente a far sì che un parte prevalente di tali piani abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

Le caratteristiche essenziali del piano di incentivazione su base azionaria sottoposto all’Assemblea del 11 giugno 2021 sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto a sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, a cui si rimanda integralmente, e disponibile sul sito web della Società [www.eurotech.com/it](http://www.eurotech.com/it).

Per informazioni in merito ai meccanismi di *claw back* stabiliti nell’ambito del “Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A.” si rinvia alla Parte Prima della Sezione II.

**k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi**

Come anticipato al precedente paragrafo j), i piani di incentivazione basati su azioni contemplerebbero meccanismi di *lock-up* in virtù dei quali una parte delle azioni maturate non potrà essere venduta e/o trasferita a qualsiasi titolo dal beneficiario.

Le caratteristiche essenziali del piano di incentivazione su base azionaria sottoposto all'Assemblea del 11 giugno 2021 sono dettagliate nel relativo documento informativo redatto a sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, a cui si rimanda integralmente, e disponibile sul sito web della Società [www.eurotech.com/it](http://www.eurotech.com/it).

**I) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando : (i) la durata dei contratti e/o accordi, il periodo di preavviso applicabile e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; (ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti a ogni singolo soggetto, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); (iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; (v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto**

Con riferimento all'Amministratore Delegato Paul Chawla, la Politica prevede, in relazione alla cessazione dalla carica di quest'ultimo, che:

1. nel caso in cui, fino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2022, (i) l'Assemblea dovesse revocare senza giusta causa il dott. Chawla dalla carica di consigliere di amministrazione, oppure (ii) il consiglio di amministrazione della Società dovesse revocare senza giusta causa il dott. Chawla dalla carica di amministratore delegato della Società ("**Revoca Senza Giusta Causa**"), oppure (iii) il dott. Chawla dovesse rinunciare alla carica di amministratore delegato della Società in seguito all'adozione di una delibera del consiglio di amministrazione che, senza il voto favorevole del dott. Chawla, riduca in modo significativo le deleghe conferite in data odierna o conferisca deleghe sostanzialmente analoghe, in tutto o in parte, ad altro membro del consiglio di amministrazione o ad altro soggetto dipendente o non dipendente della Società ("**Dimissioni Qualificate**"), la Società sarà tenuta a corrispondere al dott. Chawla, a titolo di risarcimento danni ex artt. 2383, comma 3, e 1382 cod. civ. - e, dunque, in aggiunta al compenso fisso e variabile maturato nell'esercizio - un importo lordo onnicomprensivo (con espressa esclusione di ogni altro ulteriore ed eventuale indennizzo o risarcimento) pari alla somma tra: (i) Euro 800.000 (ottocentomila/00), e (ii) 2 (due) volte l'importo del compenso variabile eventualmente percepito dal dott. Chawla nell'esercizio precedente la Revoca Senza Giusta Causa o le Dimissioni Qualificate, (l'«**Indennità**»), fermo restando che, in conformità a quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, l'Indennità non viene corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- l'Indennità verrà corrisposta anche qualora la Revoca Senza Giusta Causa o la rinuncia all'incarico da parte del dott. Chawla avvengano, entro 30 (trenta) giorni, in seguito alla cessione, direttamente o indirettamente, da parte dell'attuale azionista di maggioranza relativa di Eurotech Emera S.r.l. (l'"**Azionista**"), a soggetti terzi non riconducibili direttamente o indirettamente all'Azionista, di una partecipazione complessiva tale per cui, a esito di siffatta operazione, l'Azionista cessi di essere l'azionista di maggioranza relativa

della Società;

- l'Indennità verrà in ogni caso corrisposta solo a condizione che entro trenta giorni dalla data di efficacia della Revoca Senza Giusta Causa o delle Dimissioni Qualificate, il dott. Chawla sottoscriva con la Società una transazione generale e novativa ai sensi di legge contenente la rinuncia del dott. Chawla a qualsiasi diritto o azione derivante o solamente occasionata dallo svolgimento della carica, di qualsiasi altro incarico svolto per la Società o per altre società del Gruppo Eurotech e dalla loro cessazione;
  - in caso di cessazione prima del 31 dicembre dell'esercizio di competenza dovuta a Revoca Senza Giusta Causa o Dimissioni Qualificate, il dott. Chawla avrà diritto, in aggiunta all'Indennità, al compenso variabile monetario in misura riparametrata in funzione: (i) degli obiettivi di *performance* concretamente conseguiti dalla Società alla data di efficacia della Revoca Senza Giusta Causa o Dimissioni Qualificate rispetto all'ultimo *budget* approvato dal consiglio di amministrazione della Società per l'esercizio sociale a cui tale compenso variabile si riferisce e (ii) dell'effettiva durata dell'incarico;
2. qualora l'Assemblea degli azionisti della Società non nomini nuovamente, per fatto non imputabile al dott. Chawla, lo stesso dott. Chawla, quale amministratore della Società per gli esercizi 2023-2025, ovvero il consiglio di amministrazione, per il medesimo triennio, non conferisca al dott. Chawla, per fatto ad egli non imputabile, deleghe e funzioni sostanzialmente analoghe a quelle attualmente previste, la Società corrisponderà al dott. Chawla un importo lordo onnicomprensivo (con espressa esclusione di ogni altro ulteriore ed eventuale indennizzo o risarcimento) di Euro 800.000,00 (ottocentomila/00), da versarsi entro trenta giorni dalla richiesta scritta da parte del dott. Chawla. Tale somma verrà in ogni caso corrisposta a condizione che entro trenta giorni della mancata rinomina o dalla mancata attribuzione delle deleghe alla scadenza del mandato relativo agli esercizi 2021-2022, il dott. Chawla sottoscriva con la Società una transazione generale e novativa ai sensi di legge contenente la rinuncia del dott. Chawla a qualsiasi diritto o azione derivante o solamente occasionata dallo svolgimento della carica, di qualsiasi altro incarico svolto per la Società o per altre società del Gruppo e dalla loro cessazione.

Fermo restando quanto sopra previsto con riferimento all'Indennità del dott. Chawla, la Politica di Remunerazione prevede la facoltà della Società di sottoscrivere con gli Amministratori e con gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Resta inteso che nel caso in cui si rendesse necessaria la sottoscrizione dei predetti accordi troveranno applicazione i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili), nonché il coinvolgimento del Comitato.

Non sono previsti compensi relativi alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato del dott. Chawla, essendo il rapporto tra quest'ultimo e la Società di sola amministrazione; né, pertanto, sono previsti periodi di preavviso.

Non sono previsti accordi relativi al riconoscimento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto relativamente agli altri Amministratori e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono previsti accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Relativamente ai diritti assegnati mediante i piani di incentivazione su base azionaria, nel caso in cui la cessazione rientri tra le fattispecie di *good leaver*, si prevede il mantenimento dei diritti *pro-rata*

*temporis*, effettuata secondo i tempi e i modi previsti dai piani e dai regolamenti attuativi. Nel caso in cui la fattispecie di cessazione non rientri nei casi di *good leaver*, si prevede la perdita dei diritti assegnati dai piani.

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

**m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Tutti gli Amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa “*Directors and Officers*” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave ed una copertura assicurativa “*Infortuni*” nel caso di infortuni subiti nell'esercizio delle funzioni inerenti alla loro carica, compresi trasferimenti e missioni.

La Politica di Remunerazione prevede in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche una copertura assicurativa “*Directors and Officers*” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e le assicurazioni infortuni e spese mediche.

**n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vicepresidente, etc.)**

Gli Amministratori indipendenti sono destinatari del compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c.c. e non percepiscono una retribuzione variabile.

Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed al Comitato per le Nomine e la Remunerazione è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto.

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che svolgono particolari incarichi, si rinvia a quanto precisato al paragrafo e).

**o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società**

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

**o-bis) gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata**

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare gli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato.

Si precisa che per “*circostanze eccezionali*” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione 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, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società medesima, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19; (ii) l'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.

Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC.

Fermo quanto precede, con riferimento al sistema di remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica, la deroga potrà riguardare la rimodulazione: (i) degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi, (ii) dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi, nonché (iii) del rapporto tra componenti fissa e variabile, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

**SEZIONE II**

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2020) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Eurotech, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (i) può fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai Dirigenti con responsabilità strategiche, diversi dai Direttori Generali, in forma aggregata (fermo restando che alla data della presente Relazione sulla Remunerazione la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato Dirigenti con responsabilità strategiche); e (ii) può fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al presidente del Consiglio di Amministrazione .

Si precisa che la società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione di Eurotech della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

## Sezione II - Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

### Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea, nell'adunanza del 28 aprile 2020, ha determinato in Euro 225.000 i compensi complessivi lordi su base annua per il consiglio di amministrazione, oltre all'IVA se dovuta, nonché agli oneri previdenziali, per la parte che la legge dispone a carico della Società, demandando al Consiglio di Amministrazione il compito di ripartire i compensi fra i consiglieri nonché determinare, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 4 maggio 2020, ha quindi ripartito i compensi complessivi deliberati dall'Assemblea nella seguente misura:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione Patrizio Mapelli Euro 42.500 su base annua;
- all'Amministratore Delegato Roberto Siagri Euro 42.500 su base annua; ed infine,
- agli altri consiglieri (Marco Costaguta, Susanna Curti, Maria Grazia Filippini, Laura Rovizzi, Aldo Enzo Serafino Fumagalli, Antongiulio Marti e Chiara Mio) Euro 20.000 su base annua.

Nella riunione del 14 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha quindi determinato per l'esercizio 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3, cod. civ., i compensi dei Consiglieri facenti parte dei singoli Comitati instaurati all'interno del Consiglio, nonché gli ulteriori compensi fissi spettanti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.

In considerazione del maggior impegno richiesto, ai Consiglieri chiamati a partecipare:

- (i) al Comitato Controllo e Rischi, è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 12.000 per il Presidente del Comitato (Maria Grazia Filippini) e Euro 7.000 per ognuno degli altri due membri del Comitato (Antongiulio Marti e Chiara Mio);
- (ii) al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 4.000 per il Presidente (Chiara Mio) del Comitato e Euro 2.000 per ognuno degli altri due membri del Comitato (Maria Grazia Filippini e Laura Rovizzi);
- (iii) al Comitato per le Nomine e la Remunerazione è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 12.000 per il Presidente del Comitato (fino a tutto il 2020, Laura Rovizzi) e Euro 7.000 per ognuno degli altri due membri del Comitato (Maria Grazia Filippini e Susanna Curti).

Con riferimento ai compensi fissi degli Amministratori titolari di deleghe, al Presidente del Consiglio di Amministrazione Patrizio Mapelli è stato attribuito un compenso su base annua pari a Euro 40.000, mentre all'Amministratore Delegato Roberto Siagri è stato attribuito un compenso su base annua pari a Euro 357.000.

La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato Roberto Siagri (unico amministratore destinatario di forme di incentivazione variabile) è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 4 settembre 2020 e 13 novembre 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.. In particolare, nelle predette riunioni il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, ha deliberato, rispettivamente:

- (i) l'adozione del piano di incentivazione monetario di breve periodo (MBO), il quale prevedeva la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati a livello consolidato per l'esercizio 2020;

(ii) l'adozione del piano di incentivazione monetario di medio-lungo periodo (LTI), il quale prevedeva la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati a livello consolidato per il periodo 2020-2022.

Più in particolare, con riferimento al suddetto piano MBO sono stati definiti per l'esercizio 2020 i seguenti obiettivi di breve termine, riferiti ai dati consolidati di Gruppo e indipendenti l'uno dall'altro: (i) il raggiungimento dell'EBITDA previsto dal piano industriale per il 2020, con delle soglie inferiori e superiori di *performance*; (ii) il raggiungimento di un determinato livello di ordini raccolti nell'anno, con delle soglie inferiori e superiori di *performance*; (iii) il raggiungimento di un determinato valore di *cash-flow*, con delle soglie inferiori e superiori di *performance*, (iv) il raggiungimento di un determinato livello di fatturato di una linea di *business* che è in fase di sviluppo, con soglie inferiori e superiori di *performance* e (v) multipli obiettivi qualitativi in ambito ESG (*Environmental, Social, Governance*), consistenti nell'esecuzione (o quantomeno nell'avvio) nell'anno 2020 di tre iniziative in tale ambito.

L'ammontare complessivo a target del MBO 2020 destinato all'Amministratore Delegato è pari a Euro 39 migliaia.

Con riferimento al piano LTI monetario, è stato invece definito come obiettivo di medio-lungo termine a livello consolidato di Gruppo, il raggiungimento di un determinato valore complessivo di EBIT – inteso come la somma dell'EBIT nel triennio 2020-2022 –, secondo quanto previsto dal piano industriale.

L'ammontare complessivo a target del LTI 2020-2022 destinato all'Amministratore Delegato era pari a Euro 120.000.

## MBO 2020 e LTI 2020-2022

La tabella che segue illustra in dettaglio gli obiettivi per le componenti variabili a breve termine MBO 2020 e LTI 2020-2022:

Obiettivo	Peso	Livello Obiettivi 2020				% ottenuta (*)	
		Sotto soglia	Minimo	Target	Massimo		
MBO	Ebitda Eurotech Group	25,0%	Performance <80% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =80% Bonus% vs Target Bonus 60% Bonus% vs Retr. Fissa 6,75%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 11,25%	Performance =120% Bonus% vs Target Bonus 166,67% Bonus% vs Retr. Fissa 18,75%	0,0% <b>0,0%</b>
	Fatturato IOT Eurotech Group	25,0%	Performance <80% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =80% Bonus% vs Target Bonus 40% Bonus% vs Retr. Fissa 4,5%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 11,25%	Performance =120% Bonus% vs Target Bonus 180,0% Bonus% vs Retr. Fissa 20,25%	0,0% <b>0,0%</b>
	Cash flow Eurotech Group	15,0%	Performance <ns% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =ns% Bonus% vs Target Bonus 66,67% Bonus% vs Retr. Fissa 4,5%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 6,75%	Performance =ns% Bonus% vs Target Bonus 188,89% Bonus% vs Retr. Fissa 12,75%	79,5% <b>5,4%</b>
	Obiettivo di ESG Eurotech Group	10,0%	Performance <obiettivo Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	N/A	Performance =obiettivo Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 4,5%	N/A	100% <b>4,5%</b>
	Ordinato Eurotech Group	25,0%	Performance <89,7% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =89,7% Bonus% vs Target Bonus 40% Bonus% vs Retr. Fissa 4,5%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 11,25%	Performance =110,3% Bonus% vs Target Bonus 166,67% Bonus% vs Retr. Fissa 18,75%	0,0% <b>0,0%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>						
LTI	EBIT Eurotech Group (3 anni: 2020-2021-2022)	100,0%	Performance <85% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =85% Bonus% vs Target Bonus 85% Bonus% vs Retr. Fissa 25,5%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 30%	Performance =110% Bonus% vs Target Bonus 166,67% Bonus% vs Retr. Fissa 50%	N/A
	<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>					

(\*) Viene indicata in forma percentuale la % del Bonus vs Target Bonus e la % del Bonus vs Retribuzione Fissa

La Società si è riservata la facoltà di omettere, qui e nel seguito, l'indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti (target), per motivi di riservatezza delle informazioni in quanto i dati previsionali non vengono comunicati.

Sulla base del grado di raggiungimento dei suindicati obiettivi, l'Amministratore Delegato ha maturato un bonus per la componente variabile a breve termine 2020 nella misura di Euro 39.470 che corrisponde al 9,9% della retribuzione fissa. Quanto al LTI 2020-2022, si segnala che il medesimo era subordinato alla costante permanenza in carica del dott. Siagri (dimessosi il 24 marzo 2021) fino al 31 dicembre 2022, pertanto nessun eventuale compenso potrà essere corrisposto in proposito al termine del periodo di riferimento.

### LTI 2018-2020

La tabella che segue illustra in dettaglio gli obiettivi per la componente variabile di medio-lungo termine 2018-2020:

		Livello Obiettivi 2018					% ottenuta (*)
Obiettivo	Peso	Sotto soglia	Minimo	Target	Massimo		
€ EBIT Eurotech Group (3 anni: 2018-2019-2020)	13,3%	Performance <100% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	N/A	Performance ≥100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 10%	N/A	>100,0% <b>10,0%</b>	

(\*) Viene indicata in forma percentuale la % del Bonus vs Target Bonus e la % del Bonus vs Retribuzione Fissa

Sulla base del grado di raggiungimento dei suindicati obiettivi, l'Amministratore Delegato ha maturato un bonus per la componente variabile a medio-lungo termine 2018-2020 nella misura di Euro 35.000.

### LTI 2019-2020

Con riferimento all'obiettivo di raggiungimento di un determinato livello di fatturato di una linea di *business* nel 2019 in fase di sviluppo, era stato definito che se nell'anno l'obiettivo non veniva raggiunto, poteva essere considerato raggiunto qualora si considerasse la somma del fatturato della specifica linea di *business* degli anni 2019 e 2020.

La tabella che segue illustra in dettaglio gli obiettivi per la componente variabile 2019-2020:

		Livello Obiettivi 2019					% ottenuta (*)
Obiettivo	Peso	Sotto soglia	Minimo	Target	Massimo		
€ Fatturato 2019-2020 IOT Eurotech Group	13,3%	Performance <100% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	N/A	Performance ≥100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 10%	N/A	0,0% <b>0,0%</b>	

(\*) Viene indicata in forma percentuale la % del Bonus vs Target Bonus e la % del Bonus vs Retribuzione Fissa

Sulla base del grado di raggiungimento dei suindicati obiettivi, l'Amministratore Delegato non ha maturato alcun bonus per la componente variabile 2019-2020.

Come stabilito *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione, i valori obiettivo sono stati consuntivati sulla base dei dati consuntivi del bilancio consolidato, inclusivi dell'imputazione a costo del compenso variabile da attribuire all'Amministratore Delegato; inoltre, i valori sono stati calcolati a parità di perimetro aziendale del Gruppo Eurotech, così come definito dal Piano Industriale 2020-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione, e dunque al netto di operazioni straordinarie, nonché in funzione dei cambi medi utilizzati per la predisposizione del Piano industriale 2020-2024.

Con riferimento al "Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A.", nel corso dell'esercizio 2020, essendo maturato il periodo di due anni di *retention* relativo alle nr. 56.000 *Unit* assegnate con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2018, all'Amministratore Delegato Roberto Siagri sono state assegnate a titolo gratuito nr. 56.000 azioni ordinarie.

\*\*\*

Accordo relativo alle dimissioni dell'Amministratore Delegato dott. Siagri.

Nel marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di Eurotech, in conformità a quanto previsto dalla politica di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea nell'aprile 2020 – che concede la facoltà di sottoscrivere con gli Amministratori accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica –, ha approvato, con i pareri favorevoli e unanimi del Comitato nonché del Comitato Parti Correlate, sentito il collegio sindacale, l'accordo economico relativo alle dimissioni dell'Amministratore Delegato dott. Siagri – il quale non era anche dipendente della Società –.

L'accordo economico prevede l'impegno della Società a corrispondere al dott. Siagri l'importo di complessivi Euro 1.270.000,00, ed in particolare Euro 975.000,00 a titolo di transazione generale novativa (incluso quindi ogni diritto connesso ai piani di incentivazione variabile), Euro 120.000,00 a titolo di trattamento di fine mandato (tali importi da corrispondersi in due rate da (a) Euro 821.250,00 alla sottoscrizione dell'accordo e (b) Euro 273.750,00 entro il 31 dicembre 2021), Euro 175.000 a titolo di corrispettivo per gli impegni di non concorrenza nei confronti delle società del Gruppo Eurotech (da corrispondersi in due soluzioni di pari importo scadenti, rispettivamente, la prima entro tre mesi dalla cessazione dagli incarichi e dalle funzioni e la seconda entro il 31 marzo 2022) fino al 31 dicembre 2021 (limitatamente a Italia, Francia, USA e Giappone). La Società ha corrisposto, inoltre, al dott. Siagri l'importo di complessivi Euro 100.000,00 per compensi maturati nei primi tre mesi dell'esercizio 2021.

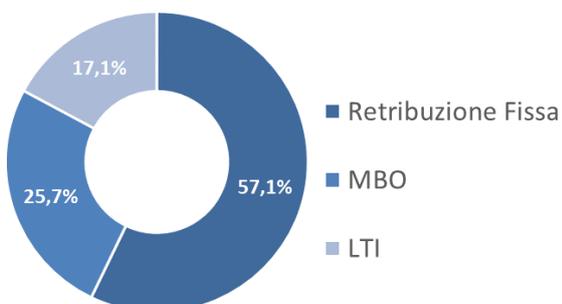
L'accordo prevede clausole di *claw back* in linea con le *best practice* di mercato nell'ipotesi in cui dovessero emergere condotte dolose o gravemente colpose poste in essere dal Dott. Siagri. L'accordo prevede altresì un impegno di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori e clienti del Gruppo, nonché la rinuncia da parte del dott. Siagri a qualsiasi pretesa in relazione alle invenzioni e alle altre opere dell'ingegno delle quali lo stesso dott. Siagri sia autore.

\*\*\*

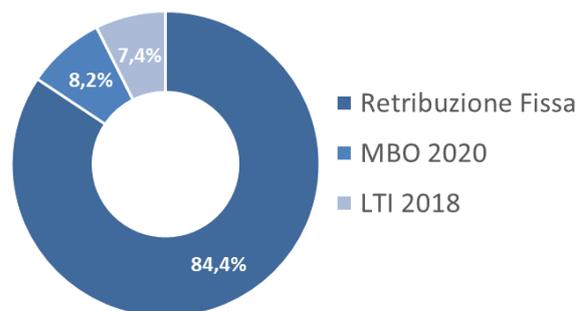
Non vi sono altri compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi al 2020 a fronte dell'attività svolta in tale esercizio da parte dell'Amministratore Delegato dott. Siagri.

La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, nell'ambito della remunerazione totale dell'Amministratore Delegato, è risultata pari al 84,4% (fisso/totale) e al 15,6% (variabile/totale); si rinvia alla Tabella 1 della Seconda Parte della presente Sezione per gli elementi inclusi nel calcolo.

Pay-Mix Target 2020



Pay-Mix consuntivo



### Deroghe alla politica di remunerazione. Clausole *malus / claw-back*

Nell'esercizio 2020 non sono state attuate deroghe alla politica di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2020, né sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus/claw-back*).

Per completezza, si precisa che, nell'ambito degli accordi in essere con il nuovo amministratore Delegato di Eurotech Paula Chawla, il Consiglio di Amministrazione, in deroga a tale politica e in conformità alla procedura prevista da quest'ultima in presenza di circostanze eccezionali, in data 7 aprile 2021 ha deliberato, previo esame del Comitato, nonché sentito il parere del Comitato Parti Correlate e – per quanto di competenza – del Collegio Sindacale, di attribuire per l'esercizio 2021 al dott. Chawla, a titolo di remunerazione variabile di carattere monetario e sulla base di obiettivi di *performance* da definirsi, un importo fino ad un massimo del 100% della remunerazione fissa, laddove la politica in questione prevede che la componente variabile di breve e di medio-lungo periodo basata su piani di incentivazione monetari (non includendo quindi i variabili di carattere azionario) attribuita agli amministratori esecutivi possa raggiungere fino ad un massimo del 75% dell'importo stabilito per il compenso fisso.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto ricorrere nel caso di specie le “*circostanze eccezionali*” di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, ovvero le situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione 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, nell'ambito del cui elenco esemplificativo la politica di Eurotech già annovera espressamente “*mutamenti nella compagine del top management*”. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha rilevato integrare tale presupposto la necessità di sostituire l'amministratore delegato a seguito delle dimissioni del dott. Siagri e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo con il nuovo amministratore delegato, ritenendo i vincoli contenuti nella politica da ultimo approvata limitativi della capacità della Società di attrarre le migliori risorse a livello manageriale.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto sussistere anche gli altri presupposti di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, dal momento che la politica di Eurotech prevede sia le “*condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata*” (ovvero il sopra richiamato esame da parte del Comitato e l'applicazione della disciplina prevista dalla procedura parti correlate), sia gli “*elementi della politica a cui si può derogare*”, tra i quali la politica annovera espressamente il “*rapporto tra componenti fissa e variabile*” del sistema di remunerazione degli amministratori esecutivi.

Alla luce di quanto sopra indicato, si precisa ad ogni modo che al dott. Chawla non sono stati effettivamente corrisposti compensi in deroga alla politica di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

### Remunerazione del Collegio Sindacale

Il Compenso del Collegio Sindacale per il triennio 2020-2022 è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2020. In particolare, la predetta Assemblea ha attribuito un compenso annuo di Euro 37.500 per il Presidente dell'organo di controllo Fabio Monti e un compenso annuo di Euro 25.000 per ciascuno degli altri Sindaci effettivi Daniela Savi e Gaetano Rebecchini in relazione alla durata della permanenza in carica e sino a diversa deliberazione dell'Assemblea dei soci.

### Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nell'esercizio 2020, la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

\* \* \*

### Variazione annuale dei compensi e delle *performance*

Nella tabella di seguito riportata, vengono messi a confronto, per gli ultimi due esercizi, la variazione annuale del compenso del Presidente, dell'Amministratore Delegato, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e la remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti:

(Migliaia di Euro)

Nominativo		2020	Var. %	2019
Compenso Presidente	(1) (5)	56	327%	13
Compenso Amministratore Delegato	(2)	547	-14%	639
Fumagalli Aldo	(3)	18	860%	2
Antonello Giulio	(4)	7	-56%	16
Costacurta Riccardo	(4)	10	-69%	32
Mio Chiara		33	3%	32
Paladin Dino	(4)	5	-67%	15
Pezzuto Carmen	(4)	9	-40%	15
Marti Antongiulio	(3)	23	n.s	2
Curti Susanna	(3)	23	n.s	2
Costaguta Marco	(1)	13	N/A	-
Filippini Mariagrazia	(1)	27	N/A	-
Rovizzi Laura	(1)	23	N/A	-
Favaro Gianfranco	(4)	12	-68%	38
Briganti Laura	(4)	8	-68%	25
Fabio Monti	(1)	25	N/A	-
Daniela Savi	(1)	17	N/A	-
Rebecchini Gaetano		25	0%	25
<b>Remunerazione media dipendenti</b>		<b>59</b>	<b>-6%</b>	<b>63</b>

(1) Carica ricoperta dal 28.04.2020

(2) I valori sono comprensivi dei compensi variabili e del valore al fair value degli strumenti finanziari

(3) Carica ricoperta dal 13.11.2019

(4) Carica ricoperta fino al 27.04.2020

(5) Carica ricoperta fino al 13.10.2019

N/A - Non applicabile

n.s.- Non significativo

Per gli stessi esercizi, vengono indicati nella tabella che segue i risultati della Società (indicatori di performance principali):

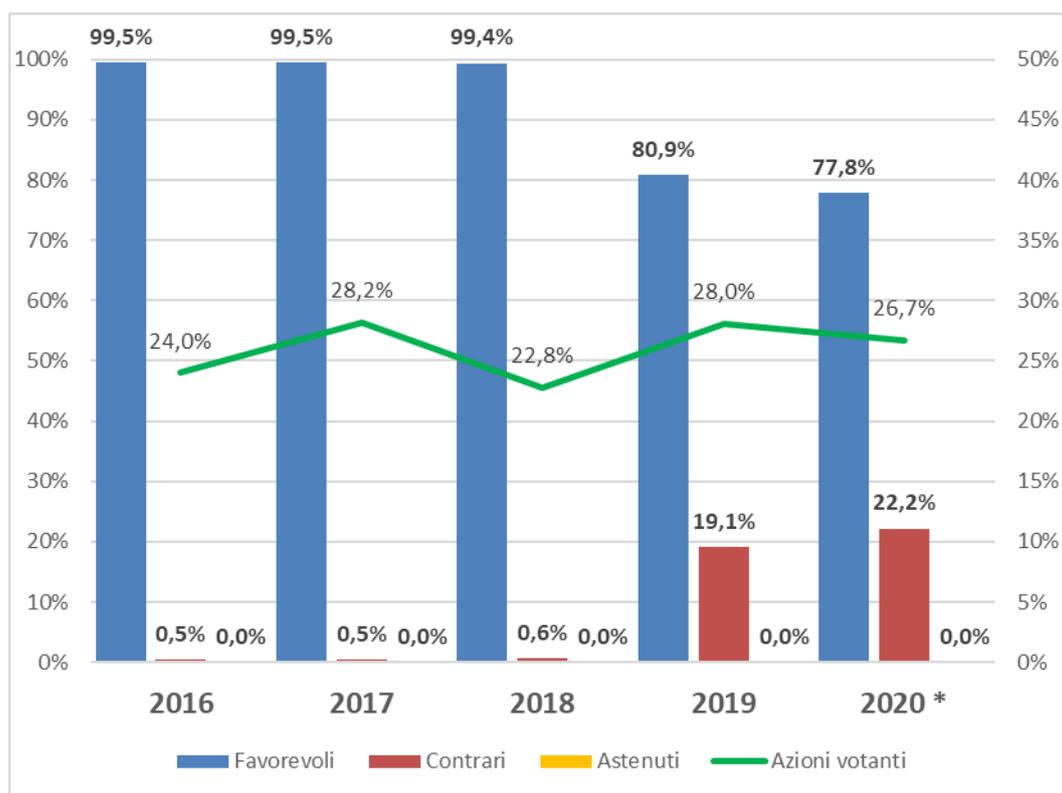
(Migliaia di Euro)

Indici Performance	2020	Var. %	2019
Fatturato Eurotech Group	69.259	-32%	101.973
EBITDA Eurotech Group	6.632	-68%	20.535
Posizione Finanziaria Netta Eurotech Group	( 8.548)	-30%	( 12.249)

\* \* \*

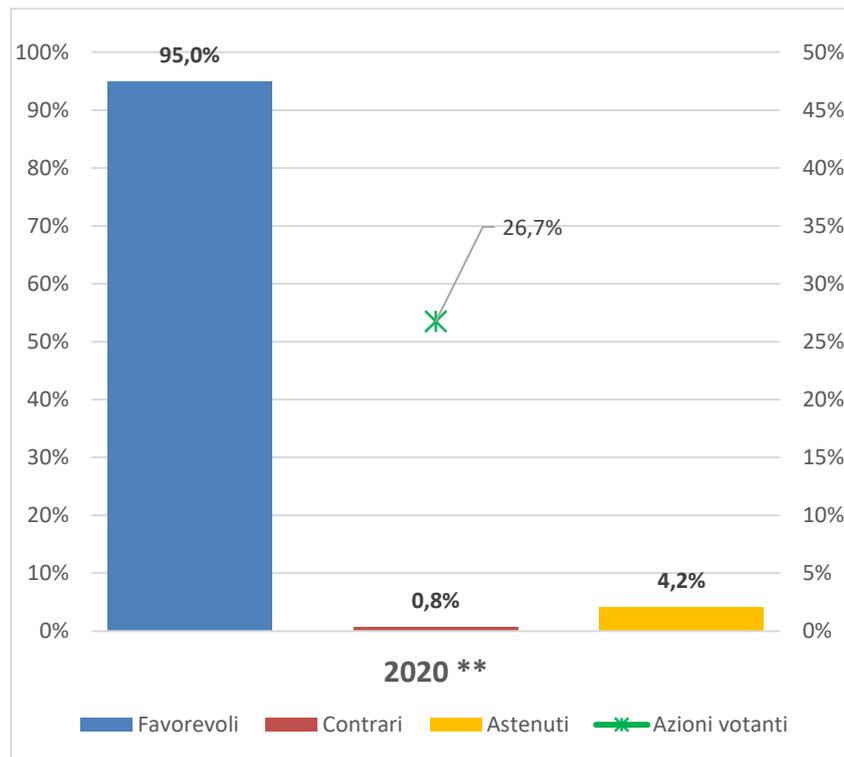
**Andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione**

Il grafico che segue, rappresenta l'andamento degli esiti delle votazioni sulle relazioni sulla remunerazione – Sezione I, negli ultimi 5 esercizi, calcolato sulla base del numero di azioni che hanno espresso il voto.



\* Dal 2020, voto vincolante sulla I sezione della Relazione

Il grafico che segue rappresenta l'esito della votazione sulla seconda sezione della relazione sulla politica di remunerazione da parte dell'Assemblea del 28 aprile 2020.



\*\* Voto non vincolante sulla II sezione della Relazione (non era previsto voto sulla seconda Sezione anteriormente all'esercizio 2020)

Il voto sulla seconda sezione è pertanto stato favorevole a larga maggioranza e non si sono registrate indicazioni da parte degli azionisti da prendere in considerazione ai fini della presente Relazione.

\* \* \*

Si precisa che le remunerazioni corrisposte con riferimento all'esercizio 2020 sono conformi, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea da ultimo in data 28 aprile 2020. La remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società, essendo in parte basata su obiettivi di medio-lungo periodo e con forme di incentivazione variabile sia di carattere monetario sia di carattere azionario.

\* \* \*

### Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A.

In data 22 aprile 2016 l'Assemblea dei soci ha approvato, in conformità ai principi della Politica di Remunerazione, l'adozione di un piano di incentivazione e fidelizzazione, denominato "Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A." (di seguito anche il "**Piano**"), in favore di Amministratori e/o dipendenti della Società e/o delle sue controllate e/o collaboratori chiave all'interno dell'organigramma del Gruppo Eurotech, da attuarsi mediante assegnazione gratuita di diritti ("**Unit**") a ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie in portafoglio di Eurotech (le "**Azioni**"). Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di complessive massime n. 1.600.000 Unit, che conferiscono ai Beneficiari, ai termini e alle condizioni del Piano e del relativo regolamento, il diritto di ricevere complessive n. 1.600.000 Azioni. Non è previsto un numero massimo di Unit da assegnare in un anno fiscale. Il numero di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario è stabilito di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto eventualmente del numero, della categoria, del livello organizzativo, delle responsabilità e delle competenze professionali dei Beneficiari. L'attribuzione degli strumenti finanziari non è subordinata al conseguimento di risultati di *performance*.

Il Piano prevede che:

- (i) le Unit possano essere assegnate, in una o più *tranche*, ai beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione (i "**Beneficiari**"), entro un arco temporale di tre anni dalla data di approvazione del Regolamento, ossia entro tre anni a far data dal 16 settembre 2016;
- (ii) le Unit assegnate siano sottoposte a un periodo c.d. di *retention* (il "**Periodo di Retention**") di due anni, considerato idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dei Consiglieri a cui le azioni sono state assegnate, durante il quale le *Unit* assegnate a valere sul Piano medesimo (ossia i diritti a ricevere, a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie in portafoglio di Eurotech) non possono maturare fatto salvo quanto previsto in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver*;
- (iii) decorso il Periodo di Retention, le Unit maturate (le "**Unit Maturate**") siano convertite in Azioni subordinatamente al mantenimento dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione in Azioni delle Unit Maturate (il c.d. *vesting period*) del Rapporto intercorrente tra il Beneficiario e la Società o una controllata. Il Piano prevede che, in caso di cessazione del Rapporto dovuta a una ipotesi di *bad leaver*, tutte le *Unit* assegnate al beneficiario decadranno e saranno prive di qualsivoglia effetto e validità.

In caso di cessazione del Rapporto dovuta ad una ipotesi di *good leaver*, il beneficiario, ovvero i suoi eredi, manterrà il diritto di ricevere le azioni rivenienti dalla conversione delle *Unit* ad esso assegnate sino alla data in cui è venuto meno il rapporto. Inoltre, in tal caso, in deroga a quanto previsto in relazione al periodo di *retention* di due anni, le *Unit* saranno convertite in azioni alla data in cui è venuto meno il rapporto e la Società manterrà a disposizione del beneficiario dette azioni non appena possibile, compatibilmente con i relativi adempimenti amministrativi e in conformità ai termini e alle modalità previste dal Regolamento.

Il Piano prevede inoltre un meccanismo di c.d. *claw back* che consente alla Società di chiedere ai beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, degli strumenti finanziari oggetto del piano che siano stati attribuiti a detti beneficiari sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni rivenienti dalla conversione delle Unit assegnate.

Per maggiori informazioni in merito al Piano, si rinvia al relativo documento informativo, pubblicato sul sito internet della Società [www.eurotech.com](http://www.eurotech.com), sezione “Investitori – Documenti Societari”. Tale Piano è giunto a scadenza ad inizio del mese di maggio 2021.

## Sezione II – Seconda parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

In relazione agli obblighi di informativa previsti dallo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate e collegate, si forniscono le suddette informazioni secondo le modalità che seguono.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

**Compensi fissi:** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, Presidente, Vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (*bonus*, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

**Compensi per la partecipazione a Comitati:** sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei Comitati di cui l'Amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più Comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

**Bonus e altri incentivi:** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

**Partecipazione agli utili:** è indicato l'ammontare per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

**Benefici non monetari:** è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

**Altri compensi:** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli Amministratori esecutivi e al Presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

**Fair value dei compensi equity:** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato

secondo i principi contabili internazionali<sup>1</sup>. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro:** sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Si precisa che sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2020 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo.

Nell'esercizio 2020, la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

Pertanto, le informazioni di seguito fornite concernono, per quanto di rilievo, i soli membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

---

<sup>1</sup> Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

**TABELLA 1 (Consiglio di Amministrazione)**

Importi in migliaia di Euro												
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Patrizio Mapelli</b>	Presidente	28.04.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	56	-	-	-	-	-	56	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56	-	-	-	-	-	56	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				56	-	-	-	-	-	56	-	-
<b>Aldo Enzo Serafino Fumegalli</b>	Vice Presidente	01.01.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	18	-	-	-	-	-	18	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18	-	-	-	-	-	18	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18	-	-	-	-	-	18	-	-
<b>Roberto Siagri</b>	AD	01.01.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	386	-	-	-	4	-	549	82	36
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				386	-	160	-	4	-	549	82	36
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				386	-	160	-	4	-	549	82	36
<b>Giulio Antonello</b>	Amministratore	01.01.2020-27.04.2020	Fino al 27.04.2020	5	2	-	-	-	-	7	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5	2	-	-	-	-	7	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				5	2	-	-	-	-	7	-	-
<b>Riccardo Costacurta</b>	Amministratore	01.01.2020-27.04.2020	Fino al 27.04.2020	5	5	-	-	-	-	10	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5	5	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				5	5	-	-	-	-	10	-	-

importi in migliaia di Euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Chiara Mio</b>	Amministratore	01.01.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	18	13	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	31	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Dino Paladin</b>	Amministratore	01.01.2020-27.04.2020	Fino al 27.04.2020	5	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	5	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Carmen Pezzuto</b>	Amministratore	01.01.2020-27.04.2020	Fino al 27.04.2020	5	4	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	9	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Susanna Curti</b>	Amministratore	01.01.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	18	5	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	23	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											

importi in migliaia di Euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Antongilio Marti	Amministratore ore	01.01.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	18	5	Bonus per altri incentivi	-	-	23	-	-
				18	5	Partecipazione agli utili	-	-	23	-	-
				-	-	-	-	-	-	-	23
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				18	5	-	-	-	23	-	-
<hr/>											
Marco Costaguta	Amministratore ore	28.04.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	13	-	Bonus per altri incentivi	-	-	13	-	-
				13	-	Partecipazione agli utili	-	-	13	-	-
				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				13	-	-	-	-	13	-	-
<hr/>											
Maria Grazia Filippini	Amministratore ore	28.04.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	13	14	Bonus per altri incentivi	-	-	27	-	-
				13	14	Partecipazione agli utili	-	-	27	-	-
				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				13	14	-	-	-	27	-	-
<hr/>											
Larua Rovizzi	Amministratore ore	28.04.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	13	10	Bonus per altri incentivi	-	-	23	-	-
				13	10	Partecipazione agli utili	-	-	23	-	-
				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				13	10	-	-	-	23	-	-

(\*) Nel periodo 01.01.2020 al 27.04.2020, compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€10.000), Comitato remunerazione (€5.000) e Comitato per operazioni con parti correlate (€2.000)  
 Nel periodo 28.04.2020 al 31.12.2020, compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Presidente €12.000 - Membro €7.000), Comitato Nominare e Remunerazione (Presidente €12.000 - Membro €7.000), Comitato per operazioni con parti correlate (Presidente €4.000 - Membro €2.000)

(\*\*) Compensi che in seguito alle dimissioni dell'amministratore non verranno erogati

**TABELLA 1 (Collegio sindacale)**

Importi in migliaia di Euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Monti Fabio</b>	Presidente	28.04.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	25	-	Bonus per altri incentivi	-	-	25	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Rebecchini Gaetano</b>	Sindaco Effettivo	01.01.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	25	-	Bonus per altri incentivi	-	-	25	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Savi Daniela</b>	Sindaco Effettivo	28.04.2020-31.12.2020	Approvazione Bilancio 2022	17	-	Bonus per altri incentivi	-	-	17	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Gianfranco Favaro</b>	Presidente	01.01.2020-27.04.2020	fino al 27.04.2020	13	-	Bonus per altri incentivi	-	-	13	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Laura Briganti</b>	Sindaco Effettivo	01.01.2020-27.04.2020	fino al 27.04.2020	8	-	Bonus per altri incentivi	-	-	8	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											

**2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

La Società non ha in essere piani di *stock-option* a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

### 3. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella che segue sono indicate le *Unit* assegnate in relazione al "Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A." in essere.

**TABELLA 3A**

Nome e Cognome	Carica	Piano e tipologia	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (F720B) (Euro/000)
			Numero strumenti finanziari (units)	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Numero strumenti finanziari (units)	Valore alla data di maturazione (Euro)	Numero strumenti finanziari (units)	Fair value (*)	
Roberto Sniagi	AD	Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A. - 5° ciclo Delibera Cda 13.11.2016									56.000	3.592	82
		Totale	-	-	-	-	-	-	-	-	56.000	-	82

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

Importi in migliaia di Euro

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (*)			Bonus di anni precedenti (*)			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati (*)	Ancora Differiti	
Roberto Siagri	AD	Incentivo annuale (MBO 2020)	39,5	120,0	2020-2022				
		Incentivo annuale (MBO 2019)			2020-2021	52,5		52,5	
		Incentivo annuale (MBO 2018)			2019-2020		35,0		
		Compensi da controllate e collegate							

(\*) Incentivi che in seguito alle dimissioni dell'amministratore non sono stati erogati se dovuti

## Sezione II – Terza parte – Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito sono fornite le informazioni sulle partecipazioni detenute, nella società stessa e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e effettuate ai sensi della disciplina regolamentare nonché da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Nell'esercizio 2020, la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

Pertanto, le informazioni di seguito fornite concernono, per quanto di rilievo, i soli membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

**TABELLA 1**

Nominativo	Incarico	Società partecipata	Titolo del possesso	31.12.2020				
				Azioni possedute a inizio esercizio o inizio carica	Azioni acquisite nel periodo	Azioni cedute nel periodo	Azioni possedute a fine periodo	di cui azioni possedute a fine periodo indirettamente
Patrizio Mapelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione dal 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Fumagalli Aldo	Consigliere e dal 28.04.2020 Vice Presidente	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Siagri Roberto	Presidente e AD fino al 28.04.2020 e Amministratore Delegato dal 28.04.2020	Eurotech	Proprietà	472.770	56.000	( 25.000)	503.770	316.770
Antonello Giulio	Consigliere fino al 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Costacurta Riccardo	Consigliere fino al 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Mio Chiara	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Paladin Dino	Consigliere fino al 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Pezzuto Carmen	Consigliere fino al 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Marti Antongiulio	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Curti Susanna	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Costaguta Marco	Consigliere dal 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Filippini Mariagrazia	Consigliere dal 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Rovizzi Laura	Consigliere dal 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Favaro Gianfranco	Presidente del Collegio Sindacale fino al 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Briganti Laura	Sindaco Effettivo fino al 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Fabio Monti	Presidente del Collegio Sindacale dal 28.04.2020	Eurotech	Proprietà	3.000	-	( 3.000)	-	-
Daniela Savi	Sindaco Effettivo dal 28.04.2020	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Rebecchini Gaetano	Sindaco Effettivo	Eurotech	-	-	-	-	-	-

**APPENDICE – Piano di performance share 2016 Eurotech**

TABELLA N. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle sock option (Stock grant)						
		Sezione 2 - Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del C.d.A o dell'organo competente	Data di assegnazione da parte del C.d.A. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Dipendenti		22/04/2016	Azioni ordinarie della società Eurotech S.p.A.	22.500	Delegato CdA 07/09/2017	A titolo gratuito	8,2082	01.01.2018 al 01.01.2020
Dipendenti		22/04/2016	Azioni ordinarie della società Eurotech S.p.A.	5.000	Delegato CdA 07/09/2017	A titolo gratuito	8,285	01.07.2018 al 13.01.2020
Dipendenti		22/04/2016	Azioni ordinarie della società Eurotech S.p.A.	63.000	Delegato CdA 07/09/2017	A titolo gratuito	5,356	01.04.2018 al 01.04.2020
Dipendenti		22/04/2016	Azioni ordinarie della società Eurotech S.p.A.	3.000	Delegato CdA 07/09/2017	A titolo gratuito	3,7254	29.10.2018 al 29.10.2020
Roberto Siagri	Amministratore Delegato	22/04/2016	Azioni ordinarie della società Eurotech S.p.A.	56.000	CdA 13/11/2018	A titolo gratuito	3,5919	13.11.2018 al 13.11.2020