

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) 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, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*, dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:
  - fornisce un’adeguata rappresentazione 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 approvata nell’esercizio precedente;
  - 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 la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

### **SEZIONE I**

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra le linee essenziali della politica di remunerazione adottata da Eurotech S.p.A. (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”), 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, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione, già adottata dal Consiglio di Amministrazione nel 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata confermata dal Consiglio di Amministrazione ogni

anno e per ultimo il 1 aprile 2014, sempre su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. nel dicembre 2011.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scade con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2013.

La Società non ha modificato la Politica di Remunerazione adottata nel corso del precedente esercizio. In ogni caso, tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

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 in data 12 novembre 2010, e disponibile sul sito internet [www.eurotech.com](http://www.eurotech.com) (Sezione "*investitori – corporate governance*"), 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 dei Dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura 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, 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 e approvazione 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 coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

*Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per 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 per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;

- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

#### *Comitato per la Remunerazione*

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da tutti Amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- (i) proporre l'adozione della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e dei 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, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iv) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari.

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

In particolare, il Comitato per 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 degli azionisti*

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi di legge e di Statuto;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;

- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF.

### *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**

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 Autodisciplina la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato per le Remunerazioni. Detto Comitato è stato costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 2 settembre 2005 e dura in carica sino a quando è in carica il Consiglio di Amministrazione di cui è emanazione.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 13 maggio 2011, ha nominato i membri del Comitato nelle persone dei Signori Cesare Pizzul (Presidente), Chiara Mio e Maria Cristina Pedicchio, tutti Amministratori non esecutivi indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione come precisato alla precedente lettera a).

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Remunerazioni 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.

Non sono state destinate risorse finanziarie al Comitato per le Remunerazioni in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali della Società. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

**d) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e dei 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 e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

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;
- (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;

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

In particolare vengono distinte tre categorie di destinatari: (i) Amministratori non esecutivi, (ii) Amministratori esecutivi e (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche.

Remunerazione degli Amministratori

*Amministratori non esecutivi*

Rientrano in questa categoria gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del gruppo.

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione all'interno del valore massimo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti. Inoltre, le spese sostenute dagli Amministratori non esecutivi per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

*Amministratori esecutivi*

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla lettera d) ed è determinata secondo le migliori pratiche seguite da società paragonabili per dimensioni e struttura di *governance* 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 correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano Strategico triennale 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. L'ammontare della componente variabile viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti;

La componente variabile viene pertanto corrisposta con cadenza annuale con riferimento ad obiettivi di lungo-medio periodo prefissati dal Piano Strategico triennale. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti, come da verifica a cura del Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 50% dell'importo stabilito per il compenso fisso.

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

#### Remunerazione dei 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, così come previsto dall'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla lettera 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 annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non superiore al 50% di detta remunerazione; Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

Si segnala che al momento la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

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

##### Amministratori non esecutivi

La politica di remunerazione non prevede l'assegnazione di benefici non monetari.

### Amministratori esecutivi

Con riferimento agli Amministratori esecutivi, la Politica di Remunerazione prevede la corresponsione di *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali.

### Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai 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. Non sono previsti altri benefici non monetari.

### **g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* 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 dei Dirigenti con responsabilità strategiche è correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano strategico triennale 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.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

### **h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;**

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi aziendali è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico finanziari riferiti al Piano strategico triennale approvato dalla Società. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione che deve essere erogata.

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 per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

**i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società, del Gruppo e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;**

La Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo. A tal fine, la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e dei 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***

La Politica di Remunerazione non prevede sistemi di pagamento differito.

**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**

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF.

Attualmente non è in corso alcun piano di compensi per i manager del Gruppo Eurotech basato su azioni (*stock options*).

**l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della società**

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di

cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

La Politica di remunerazione prevede un'indennità di fine mandato (TFM - da corrisondersi ai soli Amministratori con delega) che non potrà essere superiore per ciascun anno al 10% del compenso corrisposto ai consiglieri con delega: tale indennità di fine mandato sarà corrisposta integralmente al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

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

Tutti gli Amministratori usufruiscono altresì 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 mentre, per ordine di Eurotech svolgono le funzioni inerenti alla loro carica, compresi trasferimenti e missioni.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico e usufruiscono della 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 l'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.);**

Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato per il Controllo Interno, al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed al Comitato per la Remunerazione, composti da tutti Amministratori indipendenti come previsto dal Codice di Autodisciplina, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto.

Agli amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, oltre a quello indicato, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati.

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che svolgono particolari incarichi si rinvia a quanto precisato alla lettera 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 di tali società**

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

## **SEZIONE II**

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, fornisce un'adeguata rappresentazione 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 di Remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte dell'esercizio 2013 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2013;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2013) 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 con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche.

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 dal direttore generale, in forma aggregata; (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.

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

### Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea, nell'adunanza del 28 aprile 2011, ha determinato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., in 900.000,00 Euro, da ripartirsi anche in misura non proporzionale in base ad una successiva deliberazione del Consiglio, il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, comprensivo dei compensi spettanti ai membri del Consiglio investiti di particolari cariche per gli esercizi dal 2011 al 2013.

Nella riunione del 2 aprile 2013 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha ripartito il compenso complessivo determinato dalla predetta Assemblea come di seguito illustrato.

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società è corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 10.000 annui. Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 10.000 in considerazione del maggior impegno richiesto.

Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 2.000 in considerazione del maggior impegno richiesto.

Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Remunerazione è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 3.000 in considerazione del maggior impegno richiesto.

Le remunerazioni del Presidente ed Amministratore Delegato e del Vice Presidente sono state deliberate dal predetto Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 aprile 2013 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

In forza della delibera del 2 aprile 2013, al Presidente e Amministratore delegato è corrisposto un compenso fisso annuo pari ad Euro 330.000 e al Vicepresidente e Amministratore Delegato è corrisposto un compenso fisso annuo pari ad Euro 220.000. Per l'esercizio 2013 non sono state corrisposte componenti variabili.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in considerazione del ruolo svolto dall'Amministratore Delegato Roberto Siagri nell'ambito dell'operazione Parvus, operazione ritenuta di particolare rilevanza per Eurotech, ha deliberato di attribuire al medesimo un *bonus* straordinario. In particolare, Euro 879 migliaia sono stati attribuiti all'Amministratore Delegato successivamente al *closing* della suddetta operazione quale I *tranche*, mentre le ulteriori *tranche* del *bonus*, per complessivi massimi Euro 70 migliaia, potranno essere attribuiti al medesimo al definitivo riconoscimento alla Società delle componenti di prezzo sottoposte a vincoli o condizioni.

Si segnala che nella Tabella che segue sono indicati i compensi corrisposti per l'Esercizio 2013, i quali sono stati determinati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 2013.

Come deliberato dall'Assemblea ordinaria del 28 aprile 2011, è infine prevista un'indennità di fine mandato (TFM - da corrispondersi ai soli Amministratori con delega) che non potrà essere superiore per ciascun anno al 10% del compenso corrisposto ai consiglieri con delega: tale indennità di fine mandato sarà corrisposta integralmente al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

Fatto salvo quanto sopra precisato non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

#### Remunerazione del Collegio Sindacale

Il Compenso del Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea del 28 aprile 2011. In particolare, l'Assemblea ha attribuito un compenso annuo di Euro 45.000 per il Presidente dell'organo di controllo e un compenso annuo di Euro 30.000 per ciascuno degli altri Sindaci in relazione alla durata della permanenza in carica e sino a diversa deliberazione dell'Assemblea.

#### Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

## **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 n. 11971/99, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, 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. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

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.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli Amministratori 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 di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va 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.

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 (difformi 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 .

Si precisa che sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, Direttore generale o Dirigente con responsabilità strategiche.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

## 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					
Siagri Roberto	Presidente e AD	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	340	-			4	-	1.223	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				330	-		879	4	-	1.213		
(II) Compensi da controllate e collegate				10	-			-	-	10		
(III) Totale				340	-		879	4	-	1.223	-	-

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					
Tecchioli Giampietro	Vice Presidente e AD	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	230	-			3	-	233	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				220	-			3	-	223	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10	-			-	-	10	-	-
(III) Totale				230	-		-	3	-	233	-	-

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					
Barazza Sandro	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	136	-			3	-	139	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				136	-			3	-	139	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				136	-		-	3	-	139	-	-

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					
Bertolone Giovanni	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	10	-			-	-	10	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-			-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-		-	-	-	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
Grasso Giancarlo	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	10	-			-	-	10	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-			-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	-	10	-	-
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
Mio Chiara	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	10	15			-	-	25	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	15			-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				10	15	-	-	-	-	25	-	-
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
Pedicchio Maria Cristina	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	10	15			-	-	25	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	15			-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				10	15	-	-	-	-	25	-	-
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
Pizzul Cesare	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	10	15			-	-	25	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	15			-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				10	15	-	-	-	-	25	-	-

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					
Giovanni Soccodato	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	10	-			-	-	10	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-			-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	-	10	-	-

(^) Relativamente al bonus straordinario si precisa che rispetto al totale di Euro 879 migliaia, Euro 837 migliaia sono stati erogati ad Ottobre 2013 e Euro 42 migliaia a Marzo 2014.

(\*) La voce comprende i compensi per lavoro dipendente pari a €126 migliaia.

(\*\*) I benefici non monetari sono da imputarsi esclusivamente al rapporto da lavoro dipendente.

(\*\*\*) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€10.000), Comitato remunerazione (€3.000) e Comitato per operazioni con parti correlate (€2.000)

## 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
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Siciliotti Claudio	Presidente	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	45	-			-	-	45	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45	-			-	-	45	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				45	-	-	-	-	-	45	-	-

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					
Cignolini Michela	Sindaco Effettivo	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	30	-			-	-	30	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	-			-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				30	-	-	-	-	-	30	-	-

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					
Pingaro Giuseppe	Sindaco Effettivo	01.01.2013-31.12.2013	Approvazione Bilancio 2013	30	-			-	-	30	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	-			-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				30	-	-	-	-	-	30	-	-

**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, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Per l'anno 2013 non sono state corrisposte componenti variabili della remunerazione.

## 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, dai Direttori generali, e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nominativo		Società partecipata	Titolo del possesso	31.12.2013				
				Azioni possedute a inizio esercizio	Azioni acquisite nel periodo	Azioni cedute nel periodo	Azioni possedute a fine periodo	di cui azioni possedute a fine periodo indirettamente
Siagri Roberto	Presidente del Consiglio di Amministrazione - Amministratore Delegato	Eurotech	Proprietà	2.320.531	-	-	2.320.531	1.040.371
Tecchiolli Giampietro	Consigliere Amministratore Delegato	Eurotech	Proprietà	191.015	-	-	191.015	-
Barazza Sandro	Consigliere	Eurotech	Proprietà	2.000	-	-	2.000	-
Bertolone Giovanni	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-
Grasso Giancarlo	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-
Mio Chiara	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-
Pedicchio Maria Cristina	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-
Pizzul Cesare	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-
Soccodato Giovanni	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-
Siciliotti Claudio	Presidente del Collegio Sindacale	Eurotech	Proprietà	20.000	-	-	20.000	10.000 (*)
Cignolini Michela	Sindaco Effettivo	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-
Pingarò Giuseppe	Sindaco Effettivo	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-

(\*) Le azioni sono possedute indirettamente attraverso la società Pronet S.r.l.