



**POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ  
DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO**

*Approvata dal consiglio di amministrazione in data 11 marzo 2021*

## Articolo 1

### Premessa

1.1 Alla luce di quanto previsto dall'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), nonché tenuto conto delle previsioni del codice di *corporate governance* delle società quotate, il consiglio di amministrazione di Eurotech S.p.A. ("Eurotech" o la "Società"), su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, ha approvato la presente politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo di Eurotech (la "**Politica di Diversità**") (<sup>1</sup>).

1.2 Eurotech, che – come indicato nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-bis del TUF – ha sin qui già attuato politiche di diversità in merito alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, con la presente Politica di Diversità intende definire compiutamente il contenuto e gli obiettivi, le modalità di attuazione nonché il processo di monitoraggio dei risultati delle politiche in questione, sottolineando i benefici che possono derivare da un'equilibrata composizione degli organi sociali, conformata ai diversi criteri di diversità individuati dalla Società o comunque previsti dalla normativa vigente.

---

<sup>1</sup> La citata disposizione del TUF prevede che gli emittenti sono chiamati a fornire, nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione:

- (i) alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché
- (ii) agli obiettivi, alle modalità di attuazione e ai risultati di tali politiche.

## Articolo 2

### Contenuto e obiettivi della Politica di Diversità

2.1 Con riferimento alla composizione del consiglio di amministrazione, Eurotech ritiene che:

- (i) in ottica di equilibrio tra solide esperienze e propensione al rinnovamento anche della visione strategica della Società, occorrerebbe assicurare la diversità anagrafica tra i membri del consiglio;
- (ii) in merito alla composizione di genere, le nuove disposizioni inderogabili di legge in tema di equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione delle società quotate – art. 147-ter del TUF – hanno innalzato la quota riservata al genere meno rappresentato da un terzo a due quinti dei membri dell'organo amministrativo;
- (iii) con riferimento ai profili professionali e al percorso formativo dei consiglieri, essi dovrebbero costituire, nell'insieme, un complesso di competenze e esperienze eterogenee e tra loro complementari, le quali non possono che favorire un'efficiente e proficua gestione sociale votata allo sviluppo del *business* e, al contempo, alla dovuta attenzione a tutti i profili connessi allo *status* di società quotata.

Innanzitutto, si ritiene opportuno almeno due amministratori – tra cui l'amministratore delegato – abbiano competenze nel settore *high-tech* in cui la Società opera.

Inoltre, tenuto conto dello sbocco internazionale delle attività del Gruppo Eurotech, sarebbe opportuno che almeno un amministratore abbia maturato significative esperienze in ambito internazionale.

Il consiglio di amministrazione potrebbe altresì essere composto da membri di primario *standing*, tra cui, ad esempio, (i) *manager* aventi pregressa esperienza e responsabilità nell'ambito di società di dimensioni e/o complessità paragonabili a Eurotech, con visione strategica e un chiaro

orientamento alle *performance* e ai risultati, (ii) professionisti appartenenti a studi professionali, società di consulenza o di investimento o altri organismi pubblici o privati, nonché (iii) profili accademici o istituzionali. Inoltre, anche tenuto conto delle previsioni del codice di *corporate governance* in tema di comitati endoconsiliari, almeno un componente del comitato remunerazioni possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, ed almeno un componente del comitato controllo e rischi possieda un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

2.2 Con riferimento alla composizione del collegio sindacale, Eurotech ritiene che:

- (i) in ottica di equilibrio tra solide esperienze e agevolazione dello sviluppo delle stesse, occorrerebbe assicurare la diversità anagrafica anche con riferimento ai membri dell'organo di controllo;
- (ii) in merito alla composizione di genere, le nuove disposizioni inderogabili di legge in tema di equilibrio tra i generi negli organi di controllo delle società quotate – art. 148 del TUF – hanno innalzato la quota riservata al genere meno rappresentato da un terzo a due quinti dei membri effettivi del collegio sindacale, fermo restando che in caso di collegio sindacale composto da tre membri effettivi – come previsto dallo statuto sociale di Eurotech – è conforme alla normativa vigente una composizione del collegio sindacale che veda riservata al genere meno rappresentato la quota di un terzo dei membri effettivi;
- (iii) al fine di garantire l'integrazione di una pluralità di competenze, potrebbe risultare opportuna la presenza nell'organo di controllo di soggetti con competenze e percorsi formativi e professionali differenziati.

Al fine di agevolare l'effettività della funzione di controllo, sarebbe inoltre opportuno che almeno un sindaco fosse dotato di pregressa esperienza nell'attività di vigilanza nel settore *high-tech* cui la Società opera.

2.3 Restano in ogni caso fermi i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché le situazioni di incompatibilità e/o decadenza, previsti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari di volta in volta applicabili, nonché dallo statuto sociale.

### **Articolo 3**

#### **Modalità di attuazione della Politica di Diversità**

- 3.1 La presente Politica di Diversità intende innanzitutto fornire linee di indirizzo per la redazione da parte del consiglio di amministrazione, anche tenuto conto degli esiti dell'attività di autovalutazione, dell'orientamento agli azionisti sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale, in vista delle assemblee di volta in volta chiamate al rinnovo degli organi di amministrazione e controllo. Gli azionisti di Eurotech sono dunque i destinatari ultimi delle indicazioni di cui alla Politica di Diversità.
- 3.2 La Politica di Diversità può inoltre costituire un utile riferimento per il comitato nomine e per il consiglio di amministrazione (i) qualora si renda necessario provvedere alla sostituzione di un componente per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. – fermo il rispetto delle previsioni dello statuto sociale in merito –, ovvero (i) nel contesto dell'istituzione dei comitati endoconsiliari.

### **Articolo 4**

#### **Monitoraggio dei risultati e aggiornamento della Politica**

Il consiglio di amministrazione di Eurotech provvede al monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della Politica di Diversità e a valutare, con il supporto del comitato nomine, eventuali necessità di aggiornamento della stessa, tenuto conto della normativa applicabile, del codice di *corporate governance* delle società quotate nonché delle caratteristiche di Eurotech, fermo restando l'obbligo di informativa annuale nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-*bis* del TUF.