

RELAZIONE SULLA POLITICA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI DI

EUROTECH S.P.A.

APPROVATA DAL CDA DEL 3 APRILE 2023

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 del 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 – 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 ovvero in forma aggregata con riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche:
 - 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, in appendice, i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani di compensi 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 3 aprile 2023 ha approvato, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (di seguito anche il “**Comitato**”), la presente Politica di Remunerazione.

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, Sezione Investitori | Corporate Governance | Documenti di 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) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (ii) 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.

Pay-Mix – Presidente e Amministratore delegato (*executive summary*)

(Migliaia di Euro)	Pay-Mix Presidente Consiglio di Amministrazione	Pay-Mix Amministratore Delegato
Compenso fisso	57,1%	25,8%
Compenso variabile monetario di breve	0,0%	25,8%
Compenso variabile azionario di M-L	42,9%	48,4%
Totale	100,0%	100,0%

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 (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* delle società quotate (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 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: le pratiche di remunerazione diffuse nei settori in cui opera Eurotech ed adottate da società quotate di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili, 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 di esercizio, 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 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2020, ed è composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. Il Comitato era inizialmente composto dalla consigliera Maria Grazia Filippini (Presidente e Consigliere indipendente) e delle consigliere Laura Rovizzi (Consigliere indipendente) e Susanna Curti (Consigliere non esecutivo). In data 15 settembre 2022, anche alla luce delle dimissioni rassegnate dalla carica di Presidente del Comitato da parte della consigliera Maria Grazia Filippini, il Consiglio di Amministrazione ha rideterminato la composizione del Comitato stesso mediante nomina quale componente, in luogo della consigliera Laura Rovizzi, della consigliera indipendente prof.ssa Chiara Mio, attribuendo inoltre a quest'ultima il ruolo di Presidente del predetto Comitato.

Il Comitato in carica alla data della presente Relazione risulta pertanto composto dalla consigliera Chiara Mio (Presidente e Consigliere indipendente) e dalle consigliere Maria Grazia Filippini (Consigliere indipendente) e Susanna Curti (Consigliere non esecutivo). Tutti i componenti del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed 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 la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi all'occorrenza 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, la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti.

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, 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) obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, in coerenza con gli

- obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari;
- (iv) il differimento della corresponsione di una parte della remunerazione variabile maturata;
 - (v) 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;
 - (vi) 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;
 - (vii) 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.

La 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 dell'84,518% del capitale rappresentato in Assemblea).

La Politica di Remunerazione è ad ogni modo in sostanziale continuità con la politica da ultimo sottoposta al voto assembleare.

Si segnala inoltre che la Società ha allo stato individuato n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si invitano gli Azionisti ad una attenta lettura dell'intera Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione per un dettagliato esame della Politica di Remunerazione nel suo complesso.

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, fermo quanto rappresentato nel seguito con riferimento a ciascun Amministratore esecutivo:

- 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, anche in base al piano industriale pluriennale approvato dalla Società, quali l'EBITDA, il portafoglio ordini, il raggiungimento della *pipeline* di medio periodo (in particolare, della divisione IOT), oltre ad obiettivi qualitativi e/o quantitativi di rilevanza strategica a carattere non finanziario, il tutto come meglio indicato nella tabella di cui al successivo paragrafo h). 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 di *performance* triennali individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, anche in base al piano industriale pluriennale approvato dalla Società – periodo ritenuto peraltro coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi –.

Per informazioni in merito al “Piano di performance share 2021-2023” – approvato dall'Assemblea dell'11 giugno 2021 e rivolto, tra l'altro, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e

all'Amministratore Delegato – si rinvia al successivo paragrafo h), nonché al relativo documento informativo redatto a sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet della Società www.eurotech.com (Sezione Investitori | Assemblea Azionisti).

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 anche in base al piano industriale pluriennale approvato dalla Società;
- (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 di *performance* triennali individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, anche in base al piano industriale pluriennale approvato dalla Società – periodo ritenuto peraltro coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi –.

Il/I Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche possono altresì essere destinatari del piano basato su azioni della Società approvato dall'Assemblea del 28 aprile 2022, il quale prevede un periodo di *vesting* volto a favorire gli obiettivi di incentivazione e, soprattutto, di fidelizzazione alla base del medesimo piano. Al riguardo, si segnala che il predetto piano di incentivazione non subordina l'assegnazione di azioni della Società al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, subordinando invece l'assegnazione delle azioni stesse al

mantenimento del rapporto (di amministrazione o di lavoro dipendente) con la Società o una controllata.

Per ulteriori informazioni in merito al piano di incentivazione e fidelizzazione basato su azioni ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF approvato dall'Assemblea del 28 aprile 2022, si rinvia al relativo documento informativo redatto a sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet della Società www.eurotech.com (Sezione Investitori | Assemblea Azionisti).

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.

* * *

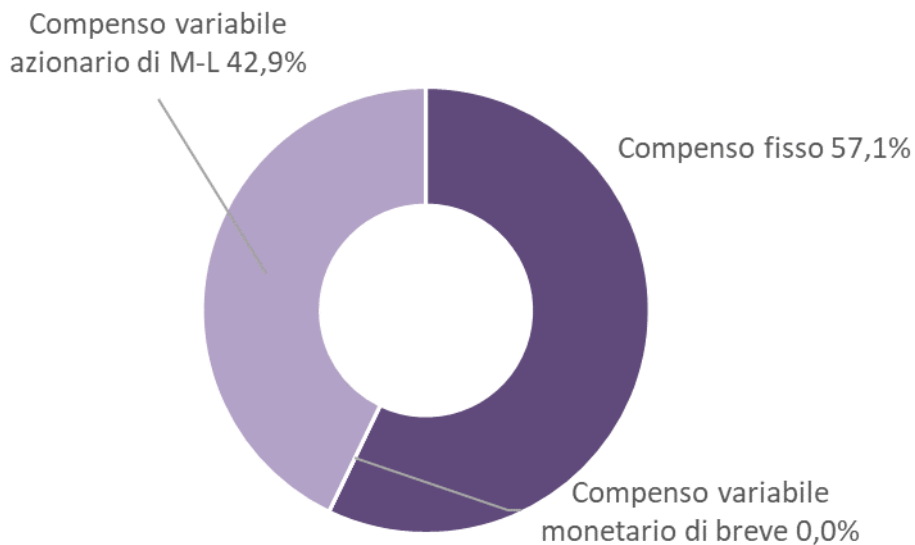
Ai sensi della Politica di Remunerazione a tutti gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento del rispettivo incarico.

Pay-Mix

Amministratori esecutivi

Viene di seguito rappresentata per gli Amministratori esecutivi la proporzione tra remunerazione fissa e variabile con indicazione per quest'ultima della componente di breve e di medio-lungo periodo.

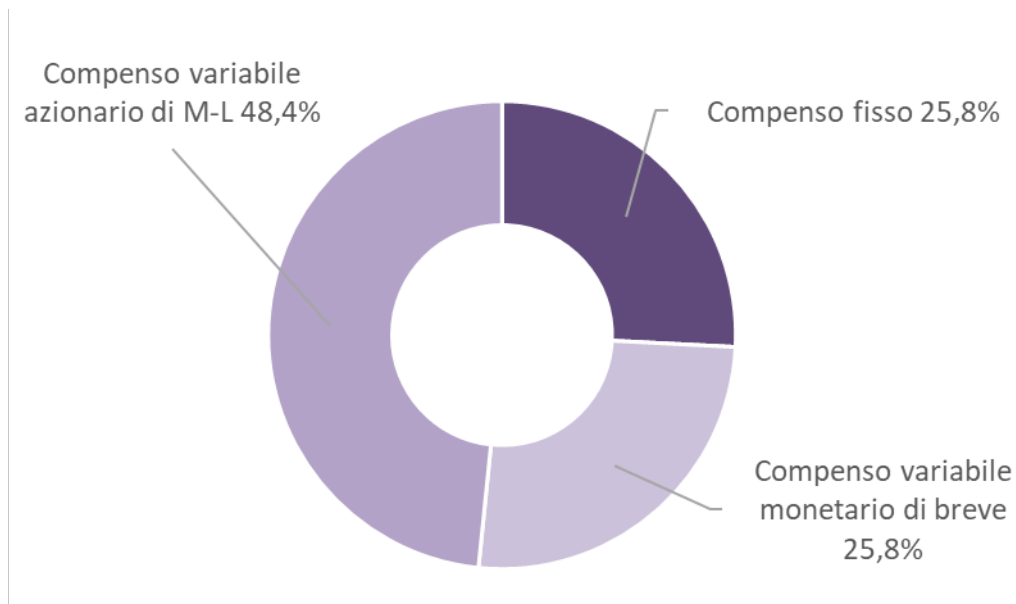
Presidente del Consiglio di amministrazione (*)



() Resta fermo che, qualora all'esito del rinnovo del consiglio di amministrazione di Eurotech previsto nell'assemblea del 27 aprile 2023, al Presidente non fossero attribuite deleghe gestionali, il medesimo non sarà destinatario di compensi variabili.*

Fermo quanto precede, la componente variabile di lungo periodo (LTI) ha carattere azionario e si riferisce al controvalore delle "azioni target" assegnate nel relativo ciclo del Piano di "performance shares".

Amministratore Delegato

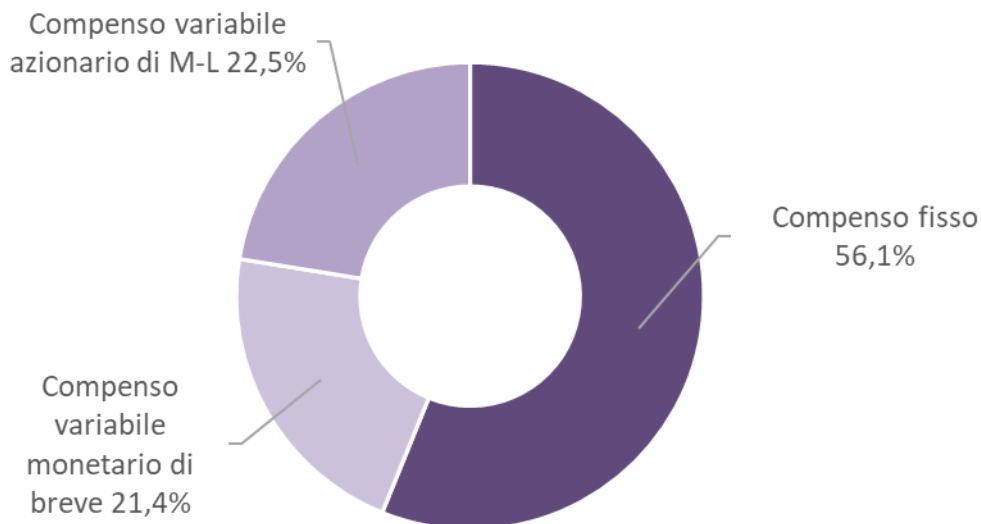


Il compenso fisso è al netto dei *fringe benefit* assegnati; la componente variabile di breve periodo (MBO) ha carattere monetario e si riferisce al massimo compenso maturabile; la componente variabile di lungo periodo

(LTI) ha carattere azionario e si riferisce al controvalore delle “azioni target” assegnate nel relativo ciclo del Piano di “*performance shares*”.

Dirigenti con responsabilità strategiche

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



La componente variabile di breve periodo (MBO) ha carattere monetario e si riferisce al massimo compenso maturabile; la componente variabile di lungo periodo (LTI) ha carattere azionario e si riferisce al controvalore delle “azioni target” assegnate nel relativo ciclo del Piano di “*performance shares*”.

Non sono incluse nel calcolo eventuali attribuzioni ai sensi del piano di incentivazione e fidelizzazione su base azionaria approvato dall’assemblea del 28 aprile 2022, il quale tra l’altro non prevede un rapporto prestabilito fra il numero di *unit* assegnate al singolo beneficiario e la retribuzione complessiva dallo stesso percepita.

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 l'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 del Piano di *Performance Shares 2021-2023* approvato dall'Assemblea dell'11 giugno 2021, 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 pluriennale 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 *target* sono usualmente verificati sulla base dei dati consuntivi del bilancio consolidato, inclusivi dell'imputazione a costo del compenso variabile da attribuire all'Amministratore Delegato nonché ai dipendenti e/o collaboratori e/o amministratori delle società del Gruppo; inoltre, i valori sono calcolati a parità di perimetro aziendale del Gruppo Eurotech, così come definito dal piano industriale, e dunque al netto di operazioni straordinarie o componenti non ricorrenti, nonché in funzione dei cambi medi utilizzati per la predisposizione del piano industriale.

Con riferimento al Piano di *Performance Shares 2021-2023* ai sensi dell'art. 114-bis del TUF approvato dall'Assemblea del 11 giugno 2021, per ciascuno degli obiettivi di *performance* sono stati stabiliti livelli di *performance/payout* minimi e massimi. In particolare:

- per ciascuno degli obiettivi di *performance* economico-finanziari del primo ciclo e del secondo ciclo (che sono già stati avviati), 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 return* (TSR) del primo ciclo e del secondo ciclo (che sono già stati avviati), 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 secondo 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 è 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 (Sezione Investitori | Assemblea Azionisti).

Con riferimento al piano di incentivazione variabile monetario di breve periodo (MBO 2023) dell’Amministratore Delegato, è prevista la determinazione, anche in relazione alla natura degli obiettivi in concreto assegnati, di livelli di *performance/payout* minimi, *target* e massimi, come indicato nella seguente tabella.

		Livello Obiettivi 2023				
Obiettivo	Peso	Sotto soglia	Minimo	Target	Massimo	
MBO	Ebitda Eurotech Group	30,0%	Performance <80% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =80% Bonus% vs Target Bonus 50,00% Bonus% vs Retr. Fissa 15%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 30%	Performance =120% Bonus% vs Target Bonus 166,67% Bonus% vs Retr. Fissa 50%
	chiudere IOT Pipeline incrementativa '24-'26	10,0%	Performance <90% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =90% Bonus% vs Target Bonus 50% Bonus% vs Retr. Fissa 5%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 10%	Performance =110% Bonus% vs Target Bonus 140,0% Bonus% vs Retr. Fissa 14%
	Ordinato Eurotech Group	30,0%	Performance <80% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =80% Bonus% vs Target Bonus 50,0% Bonus% vs Retr. Fissa 15%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 30%	Performance =110% Bonus% vs Target Bonus 153,33% Bonus% vs Retr. Fissa 46%
	Assunzioni ruoli critici	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 10%	N/A
	Integrazione InoNet	10,0%	Performance <67% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =67% Bonus% vs Target Bonus 50,00% Bonus% vs Retr. Fissa 5%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 10%	N/A
	Attivazione Performance Management	5,0%	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 5%	N/A
	Indice di abbandono	5,0%	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 5%	N/A
TOTALE	100,0%					

Oltre ai primi tre obiettivi di carattere finanziario (raggiungimento (a) dell’EBITDA previsto alla chiusura dell’esercizio 2023, (b) sempre nell’esercizio 2023, della *pipeline* relativa al possibile fatturato della divisione IOT per gli esercizi fino al 2026, e (c) di un determinato portafoglio ordini alla chiusura dell’esercizio 2023), sono previsti – sempre alla chiusura dell’esercizio 2023 – ulteriori obiettivi di carattere finanziario e non finanziario, a seconda del caso (relativi (i) all’assunzione di un determinato numero di dipendenti o collaboratori in ruoli ritenuti critici, (ii) al raggiungimento di un determinato ammontare di ricavi derivanti da *cross-selling* con la società neo-acquisita InoNet Computer GmbH, (iii) alla finalizzazione del *performance management plan* per i dipendenti, e (iv) al rispetto di un determinato indice di “abbandono” derivante da dimissioni volontarie dei dipendenti).

Il piano di incentivazione variabile monetario di breve periodo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definito in coerenza con gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e prevede l'assegnazione ai Dirigenti con responsabilità strategiche anche di obiettivi legati alle specifiche funzioni aziendali ricoperte.

Infine, si segnala che il piano di incentivazione e fidelizzazione su base azionaria approvato dall'Assemblea del 28 aprile 2022, non subordina l'erogazione di azioni della Società al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, subordinando invece l'assegnazione delle azioni stesse al mantenimento del rapporto (di amministrazione o di lavoro dipendente) con la Società o una controllata. Le caratteristiche essenziali di tale piano 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 (Sezione Investitori | Assemblea Azionisti).

Si rinvia inoltre a quanto illustrato ai precedenti paragrafi e) e g).

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 uno o più di tali piani abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni, anche al fine di incentivare l’allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine.

Le caratteristiche essenziali del Piano di *Performance Shares 2021-2023*, approvato all’Assemblea del 11 giugno 2021, nonché del piano di incentivazione e fidelizzazione su base azionaria approvato dall’Assemblea del 28 aprile 2022, sono dettagliate nei relativi documenti informativi redatti a sensi dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, a cui si rimanda integralmente, e disponibili sul sito *web* della Società www.eurotech.com (Sezione Investitori | Assemblea Azionisti). Al riguardo, si segnala che il primo di tali piani prevede l’assoggettamento di una parte delle azioni maturate ad un meccanismo di *lock-up* biennale, mentre il secondo prevede un *lock-up* annuale, che in tal caso è stato ritenuto il periodo di differimento maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione che il piano persegue.

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 più ampiamente dettagliato al precedente paragrafo j), i piani di incentivazione e fidelizzazione 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 *Performance Share 2021-2023* approvato dall’Assemblea dell’11 giugno 2021, nonché del piano di incentivazione e fidelizzazione su base azionaria approvato dall’Assemblea del 28 aprile 2022, sono dettagliate nei relativi documenti informativi redatti ai sensi dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, a cui si rimanda integralmente, e disponibili sul sito *web* della Società www.eurotech.com (Sezione Investitori | Assemblea Azionisti).

l) 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, comma 1, c.c. e non percepiscono una retribuzione variabile.

Ai Consiglieri chiamati a partecipare ai comitati endoconsiliari è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ..

Anche per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che svolgono particolari incarichi è previsto - fermo quanto indicato alla precedente lett. e) - un compenso aggiuntivo fisso, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione anche in considerazione della particolare carica ricoperta.

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 e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

- 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 (2022) 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 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 dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo 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 dai Direttori Generali, in forma aggregata (fermo restando che alla data della presente Relazione sulla Remunerazione la Società non ha nominato Direttori Generali); 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

COMPENSI FISSI

L'Assemblea, nell'adunanza del 28 aprile 2020, ha determinato in Euro 225.000,00 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 di 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 10 febbraio 2022, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dell'8 febbraio 2022, ha quindi ripartito, in continuità con l'esercizio precedente, i compensi complessivi deliberati dall'Assemblea nella seguente misura:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione Patrizio Mapelli Euro 42.500,00 su base annua;
- all'Amministratore Delegato Paul Chawla Euro 42.500,00 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 20.000,00 su base annua.

Nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dell'8 febbraio 2022, ha quindi determinato per l'esercizio 2022, 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 12.000,00 per il Presidente del Comitato (Maria Grazia Filippini) ed Euro 7.000,00 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 4.000,00 per il Presidente del Comitato (Chiara Mio) ed Euro 2.000,00 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 12.000,00 per il Presidente del Comitato (fino al 15 settembre 2022, Maria Grazia Filippini, e successivamente Chiara Mio) ed Euro 7.000,00 per ognuno degli altri due membri del Comitato (fino al 15 settembre 2022, Laura Rovizzi e Susanna Curti, e successivamente Maria Grazia Filippini e Susanna Curti).

Con riferimento ai compensi fissi degli Amministratori titolari di deleghe, ai sensi dell'art. 2389 comma 3, cod. civ., al Presidente del Consiglio di Amministrazione Patrizio Mapelli è stato attribuito un compenso su base annua pari a Euro 57.500,00, mentre all'Amministratore Delegato Paul Chawla è stato attribuito un compenso su base annua pari a Euro 357.500,00.

MBO 2022

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 marzo 2022, 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., ha deliberato l'adozione del piano di incentivazione monetario di breve periodo (MBO 2022) destinato all'Amministratore Delegato Paul Chawla, il quale prevedeva la corresponsione di *bonus* monetari al raggiungimento di obiettivi prefissati a livello consolidato per l'esercizio 2022.

Più in particolare, con riferimento al suddetto piano MBO sono stati definiti per l'esercizio 2022 i seguenti obiettivi di breve termine, riferiti ove applicabile ai dati consolidati di Gruppo e indipendenti l'uno dall'altro: (i) il raggiungimento dell'EBITDA in linea con quello previsto dal piano industriale 2022-2026, 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 perfezionamento dell'acquisizione di una partecipazione di maggioranza assoluta di società, ovvero di aziende o rami di azienda in Italia o all'estero, e (iv) il raggiungimento di un determinato livello di fatturato della linea di *business* IOT, con soglie inferiori e superiori di *performance*.

La tabella che segue illustra in dettaglio gli obiettivi per le componenti variabili a breve termine (MBO 2022):

		Livello Obiettivi 2022				% ottenuta (*)	
Obiettivo	Peso	Sotto soglia	Minimo	Target	Massimo		
MBO	Ebitda Eurotech Group	35,0%	Performance <80% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =80% Bonus% vs Target Bonus 61,43% Bonus% vs Retr. Fissa 25%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 35%	Performance =120% Bonus% vs Target Bonus 157,14% Bonus% vs Retr. Fissa 55%	101,5% 36,48%
	Fatturato IOT Eurotech Group	10,0%	Performance <80% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =80% Bonus% vs Target Bonus 30% Bonus% vs Retr. Fissa 3%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 10%	Performance =120% Bonus% vs Target Bonus 140,0% Bonus% vs Retr. Fissa 14%	100,9% 10,19%
	Obiettivo M&A	25,0%	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 25%	N/A	100,0% 25,0%
	Ordinato Eurotech Group	30,0%	Performance <90% Bonus% vs Target Bonus 0% Bonus% vs Retr. Fissa 0%	Performance =90% Bonus% vs Target Bonus 66,67% Bonus% vs Retr. Fissa 20%	Performance =100% Bonus% vs Target Bonus 100% Bonus% vs Retr. Fissa 30%	Performance =110% Bonus% vs Target Bonus 153,33% Bonus% vs Retr. Fissa 46%	0,0% 0,0%
TOTALE	100,0%					71,67%	

(*) Nell'ultima colonna a destra, viene indicata la percentuale del bonus maturato rispetto al bonus "target", nonché, in grassetto, la percentuale del bonus maturato rispetto alla remunerazione 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 monetaria a breve termine 2022 nella misura complessivamente pari ad Euro 286.665,00, che corrisponde a circa il 71,7% della retribuzione fissa.

Come stabilito *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione, i valori obiettivo sono stati consuntivati, ove applicabile, sulla base dei dati consuntivi del bilancio consolidato, inclusivi dell'imputazione a costo del compenso variabile da attribuire tra l'altro all'Amministratore Delegato; inoltre, i valori sono stati calcolati a parità di perimetro aziendale del Gruppo Eurotech, così come definito dal Piano Industriale 2022-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione, e dunque al netto di operazioni straordinarie (o componenti non ricorrenti), nonché in funzione dei cambi medi utilizzati per la predisposizione del Piano industriale 2022-2026.

PIANI DI INCENTIVAZIONE SU BASE AZIONARIA

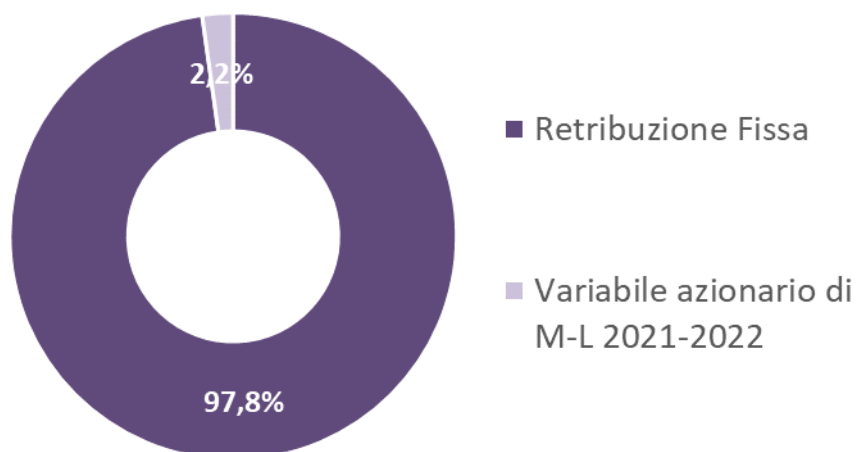
Con riferimento al “Piano di *Performance Shares 2021-2023*”, nel corso dell’esercizio 2022, in relazione al secondo ciclo 2022-2024 di tale Piano, sono state rispettivamente attribuite al Presidente del Consiglio di Amministrazione Patrizio Mapelli e all’Amministratore Delegato Paul Chawla, n. 39.445 e n. 236.668 “azioni *target*”, ovvero la massima “azioni obiettivo” che potranno maturare ed essere in concreto assegnate, al termine del periodo di *vesting* triennale, nell’effettivo quantitativo che sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, fermi tutti gli altri termini e condizioni del Piano.

PAY-MIX CONSUNTIVO (PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO)

La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, nell’ambito della remunerazione totale del **Presidente del Consiglio di Amministrazione** Patrizio Mapelli, è risultata pari al 97,8% (fisso/totale) e al 2,2% (variabile/totale). Con riferimento alla quota variabile (LTI 2021-2022), essendo la stessa a carattere azionario e maturabile alla fine di un periodo di *vesting* di tre anni e qualora si ottenessero gli obiettivi di *performance* prefissati, si precisa che il valore riferito all’esercizio 2021-2022 è relativo alla quota di competenza dell’esercizio delle “azioni *target*” assegnate determinata ripartendo il *fair value* delle stesse alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting* (secondo un metodo *pro-rata*). Il grafico che segue rappresenta dunque tale modalità di calcolo e le percentuali suindicate.

Ciò precisato in merito alla suindicata modalità di calcolo, il controvalore complessivo delle “azioni *target*” assegnate è conforme a quanto previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione dalla politica di remunerazione per l’esercizio 2022, che, oltre all’assenza di compensi variabili di breve termine, prevedeva un compenso variabile LTI pari al 55,6% della remunerazione totale (il prezzo di valorizzazione delle “azioni *target*” è stato pari a Euro 3,169 per azione, che corrisponde al valore medio delle azioni Eurotech durante i 30 giorni precedenti al momento di assegnazione delle “azioni *target*”).

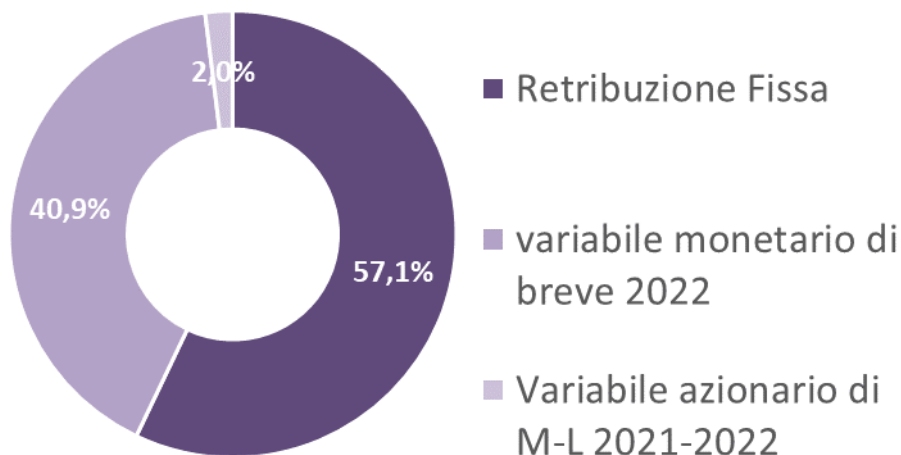
Presidente - Pay-Mix consuntivo 2022



La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, nell'ambito della remunerazione totale dell'**Amministratore Delegato** Paul Chawla, è risultata pari al 57,1% (fisso/totale) e al 42,9% (variabile/totale). La quota variabile MBO 2022 è la parte riferita agli obiettivi a carattere monetario di breve termine e quindi all'esercizio 2022. Con riferimento alla quota variabile di lungo termine (LTI 2021-2022), essendo la stessa a carattere azionario e maturabile alla fine di un periodo di *vesting* di tre anni e qualora si ottenessero gli obiettivi di *performance* prefissati, si precisa che il valore riferito all'esercizio 2021-2022 è relativo alla quota di competenza dell'esercizio delle "azioni *target*" assegnate determinata ripartendo il *fair value* delle stesse alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting* (secondo un metodo *pro-rata*). Il grafico che segue rappresenta dunque tale modalità di calcolo e le percentuali suindicate.

Ciò precisato in merito alla suindicata modalità di calcolo, (i) il controvalore complessivo delle "azioni *target*" assegnate è conforme a quanto previsto per l'Amministratore Delegato dalla politica di remunerazione per l'esercizio 2022, che prevedeva un compenso variabile LTI pari al 48,4% della remunerazione totale (il prezzo di valorizzazione delle "azioni *target*" è stato pari a Euro 3,169 per azione (che corrisponde al valore medio delle azioni Eurotech durante i 30 giorni precedenti al momento di assegnazione delle "azioni *target*") e (ii) anche la componente variabile monetaria a breve termine sopra indicata (pari ad Euro 286.665,00, alla luce degli obiettivi effettivamente raggiunti) è conforme a quanto previsto per l'Amministratore Delegato dalla politica di remunerazione per l'esercizio 2022 (si ricorda che era al riguardo previsto un compenso massimo maturabile pari al 25,8% della remunerazione totale).

Amministratore delegato - Pay-Mix consuntivo 2022



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

Nell'esercizio 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus/claw-back*), né sono state attuate deroghe alla politica di remunerazione.

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 nella misura complessiva di Euro 87.500,00. In particolare, la predetta Assemblea ha attribuito un compenso annuo di Euro 37.500,00 per il Presidente dell'organo di controllo Fabio Monti e un compenso annuo di Euro 25.000,00 per ciascuno degli altri Sindaci effettivi (Daniela Savi e Gaetano Rebecchini, quest'ultimo dimessosi il 23 giugno 2021 e sostituito nella carica di sindaco effettivo dal sindaco supplente Pietro Biagio Monterisi) 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 2022, la Società non ha nominato Direttori Generali, e ha individuato n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche. Il compenso complessivo attribuito ai Dirigenti con responsabilità strategiche ammonta, per l'esercizio 2022, a: (i) Euro 425 migliaia per quanto riguarda la retribuzione fissa; (ii) Euro 112,6 migliaia per quanto riguarda la componente variabile monetaria di breve termine (MBO 2022), e (iii) Euro 59,9 migliaia per quanto riguarda i benefici non monetari. Inoltre, con riferimento al "Piano di *Performance Shares 2021-2023*", nel corso dell'esercizio 2022, in relazione al secondo ciclo 2021-2023 di tale Piano, sono state complessivamente attribuite ai Dirigenti con responsabilità strategiche n. 53.994 "azioni *target*", ovvero sia le "azioni obiettivo" che potranno maturare ed essere in concreto assegnate (in ipotesi di raggiungimento del livello *target* di *performance*), al termine del periodo di *vesting* triennale, nell'effettivo quantitativo che sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, fermi tutti gli altri termini e condizioni del Piano (il numero massimo di azioni assegnabili è pari a n. 63.713).

Infine, nell'esercizio 2022, ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono state attribuite n. 57.000 *unit* ai sensi del piano di incentivazione e fidelizzazione basato su azioni della Società approvato dall'assemblea del 28 aprile 2022.

Le informazioni attinenti alla remunerazione di tali soggetti vengono inoltre fornite, sempre in forma aggregata, nelle tabelle di seguito riportate nella Sezione II.

* * *

Variazione annuale dei compensi e delle *performance*

Nella tabella di seguito riportata, vengono messi a confronto, per gli ultimi tre 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		2022	Var. %	2021	2020
Mapelli Patrizio - Compenso Presidente	(1)	100	0%	100	56
Chawla Paul - Compenso Amministratore Delegato	(2)	701	34%	524	-
Fumagalli Aldo		20	0%	20	18
Mio Chiara		35	11%	31	33
Marti Antongiulio		27	0%	27	23
Curti Susanna		27	0%	27	23
Costaguta Marco	(1)	20	0%	20	13
Filippini Maria Grazia	(1)	45	-3%	46	27
Rovizzi Laura	(1)	27	-7%	29	23
Monti Fabio	(1)	38	0%	38	25
Savi Daniela	(1)	25	0%	25	17
Monterisi Pietro Biagio	(3)	25	100%	13	-
Dirigenti strategici	(4)	425	-19%	521	
Remunerazione media dipendenti		64	5%	61	59

(1) Nel 2020 la carica era 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 23.06.2021

(4) Identificati dal 2021

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

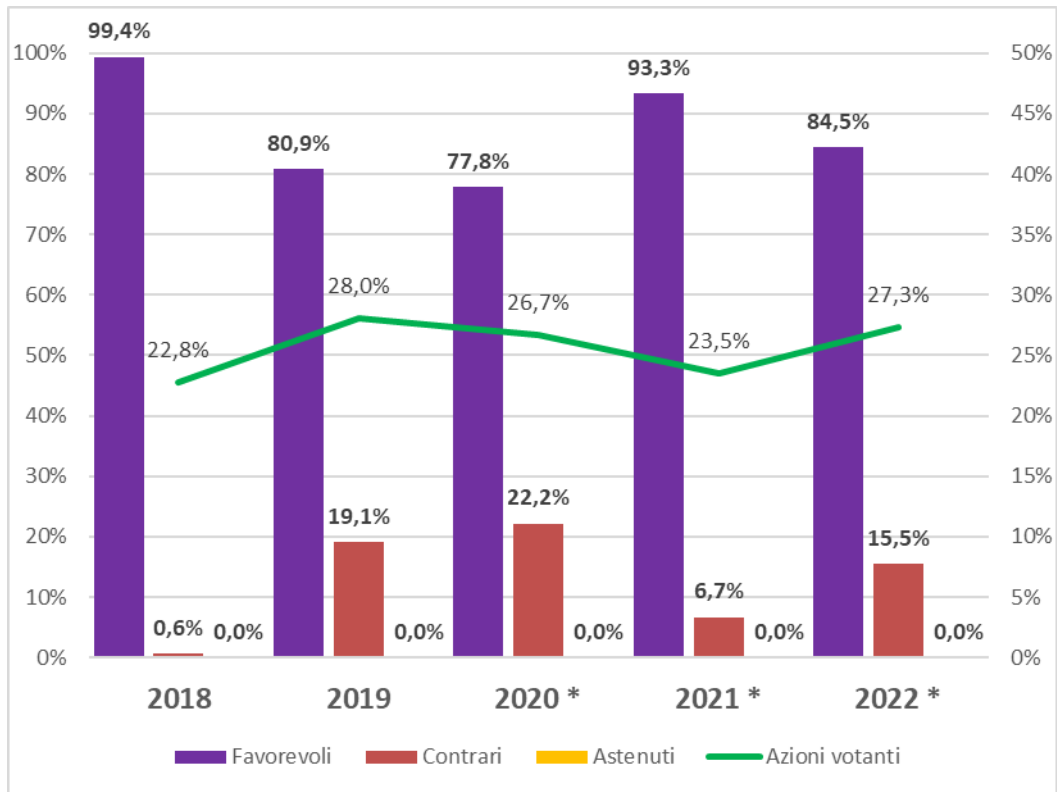
(Migliaia di Euro)

Indici Performance	2022	Var. %	2021
Fatturato Eurotech Group	94.264	49%	63.148
EBITDA Eurotech Group	6.264	328%	(2.747)
Posizione Finanziaria Netta Eurotech Group	14.421	-332%	(6.210)

* * *

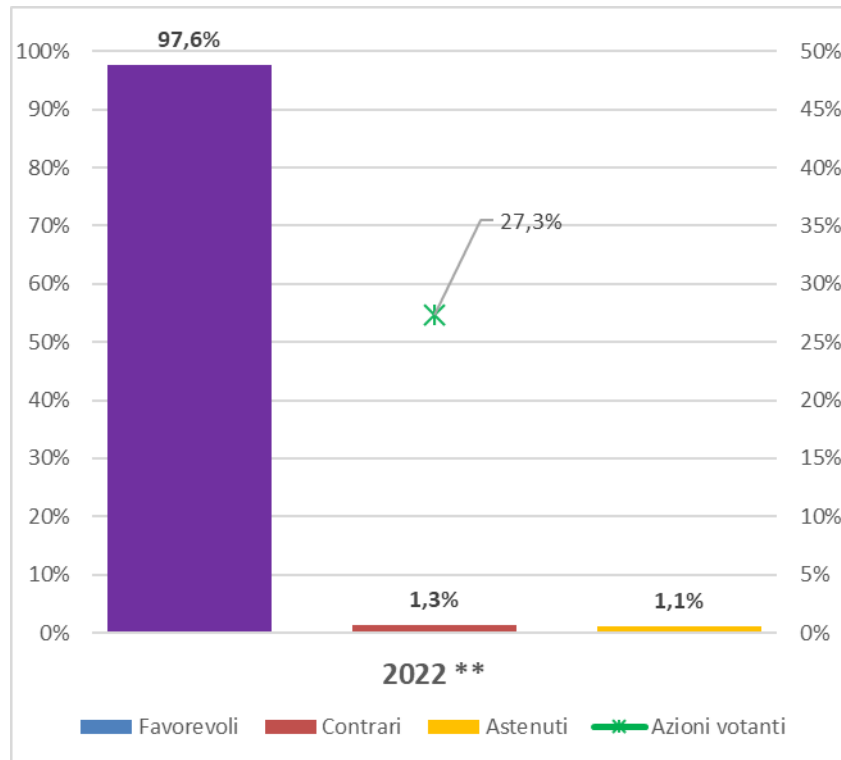
Andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione

Il grafico che segue rappresenta l'andamento degli esiti delle votazioni con riferimento alle 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 nella pagina che segue rappresenta l'esito della votazione sulla seconda sezione della relazione sulla politica di remunerazione da parte dell'Assemblea del 28 aprile 2022.



** Voto non vincolante sulla II sezione della Relazione.

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 2022 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 2022. 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.

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 no.

Compensi fissi: sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'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 (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 internazionali¹. 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 2022 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo.

Nell'esercizio 2022, la Società non ha nominato Direttori Generali.

Pertanto, le informazioni di seguito fornite concernono, per quanto di rilievo, i soli membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche, fermo restando che per questi ultimi soggetti le informazioni vengono fornite in forma aggregata.

¹ 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
Patrizio Mappelli	Presidente	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	100	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	100	2	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100	-	-	-	-	100	2	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				100	-	-	-	-	100	2	-
Aldo Enzo Serafino Fumagalli	Vice Presidente	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	20	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	20	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	20	-	-
Paul Chawla	AD	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	400	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	8	81	776	14	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400	-	287	8	81	776	14	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				400	-	287	8	81	776	14	-
Marco Costaguta	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	20	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	20	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	20	-	-
Susanna Curti	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	20	7	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	27	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	7	-	-	-	27	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	7	-	-	-	27	-	-

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
Maria Grazia Filippini	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	20	25	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	45	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	25		-	-	45	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-		-	-	-	-	-
(III) Totale				20	25		-	-	45	-	-
Antongiulio Marti	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	20	7	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	27	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	7		-	-	27	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-		-	-	-	-	-
(III) Totale				20	7		-	-	27	-	-
Chiara Mio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	20	15	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	35	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	15		-	-	35	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-		-	-	-	-	-
(III) Totale				20	15		-	-	35	-	-
Laura Rovizzi	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	20	7	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	27	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	7		-	-	27	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-		-	-	-	-	-
(III) Totale				20	7		-	-	27	-	-

(*) Nel periodo 01.01.2022 al 31.12.2022, compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Presidente €12.000 - Membro €7.000), Comitato Nomine e Remunerazione (Presidente €12.000 - Membro €7.000), Comitato per operazioni con parti correlate (Presidente €4.000 - Membro €2.000)

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
Monti Fabio	Presidente	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	38	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	38	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
Savi Daniela	Sindaco Effettivo	01.01.2022-31.12.2022	Approvazione Bilancio 2022	25	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	25	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
Pietro Biagio Monterisi	Sindaco Effettivo	23.06.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 2021	25	-	Bonus per altri incentivi Partecipazione agli utili	-	-	25	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											

TABELLA 1 (Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

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	
n. 3	Dirigenti strategici			440	-	Bonus per altri incentivi (*) Partecipazione agli utili	17	-	570	125	-	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio											
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				440	-	113	17	-	570	125	-	

(*) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa all'incentivo di breve termine riferito alle performance 2021, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione
 (***) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto e i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa.

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 "azioni target" assegnate nel contesto del "Piano di Performance Share 2021-2023", nonché del piano di incentivazione e fidelizzazione approvato dall'assemblea del 28 aprile 2022.

TABELLA 3A

Nome e Cognome	Carica	Piano e tipologia	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuibili		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (FY2022) (Euro/000)	
			Numero strumenti finanziari (units)	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione (Euro/000)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Numero strumenti finanziari (units)	Valore alla data di assegnazione (Euro)	Numero strumenti finanziari (units)	Valore alla data di maturazione (Euro)	Numero strumenti finanziari (units)	Valore alla data di maturazione (Euro)	Fair value (*)	Fair value (*)
Patrizio Mappelli	Presidente	Piano di performance share 2024-2023 Eurotech S.p.A. - 1° ciclo Delibera Cda 19.07.2021			25.000	53,9	19/07/2021	4.600						1,0		
							18/07/2024									
					39.455	46,0	20/12/2022	3.169							1,3	
		Totale			64.455									2,3		
Paul Chawla	AD	Piano di performance share 2024-2023 Eurotech S.p.A. - 1° ciclo Delibera Cda 19.07.2021			150.000	325,1	19/07/2021	4.600						6,1		
							18/07/2024									
					236.668	279,9	20/12/2022	3.169							7,8	
		Totale			386.668									13,9		
Dirigenti strategici		Piano di performance share 2024-2023 Eurotech S.p.A. - 1° ciclo Delibera Cda 19.07.2021			36.795	110,2	19/07/2021	4.600						5,4		
							18/07/2024									
					53.994	81,0	20/12/2022	3.169							24,8	
		Totale			57.000	172,9	27/06/2022	3.034						29,7		
		Totale			147.789									59,9		
		Totale			598.912									76,0		

(*) E' indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il fair value degli strumenti stessi alla data di assegnazione, lungo il periodo di vesting

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	
Paul Chawla	AD	Incentivo annuale (MBO 2022)	287	-	2022	-	-	-	
Totale			287	-	-	-	-	-	
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	
Dirigenti strategici	Dirigenti Strategici	Incentivo annuale (MBO 2022)	113	-	2022	-	-	-	
Totale			113	-	-	-	-	-	
Totale			399	-	-	-	-	-	

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 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 effettuate ai sensi della disciplina regolamentare nonché da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nell'esercizio 2022, la Società non ha nominato Direttori Generali.

Pertanto, le informazioni di seguito fornite concernono, per quanto di rilievo, i soli membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche individuati dalla Società.

TABELLA 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nominativo	Incarico	Società partecipata	Titolo del possesso	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
Mapelli Patrizio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Fumagalli Aldo	Consigliere e Vice Presidente	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Chawla Paul	Consigliere dal 07.04.2021	Eurotech	Proprietà	74.250	51.900	-	126.150	-
Costaguta Marco	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Mio Chiara	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Marti Antongiulio	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Curti Susanna	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Filippini Mariagrazia	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Rovizzi Laura	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Monti Fabio	Presidente del Collegio Sindacale	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Savi Daniela	Sindaco Effettivo	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Monterisi Pietro	Sindaco Effettivo	Eurotech	-	-	-	-	-	-

TABELLA 2 – Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Titolo del possesso	31/12/2021				di cui azioni possedute a fine periodo indirettamente
			Azioni possedute a inizio esercizio o inizio carica	Azioni acquisite nel periodo	Azioni cedute nel periodo	Azioni possedute a fine periodo	
Nr. 3 (Tre)	Eurotech	Proprietà	41.000	-	-	41.000	-

APPENDICE
Piano di “performance share 2021-2023” 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 assegnanti 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		
Patrizio Mapelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	25.000	Delegato CdA 19/07/2022	A titolo gratuito	4,6	3 anni
Paul Chawla	Amministratore Delegato	11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	150.000	Delegato CdA 19/07/2022	A titolo gratuito	4,6	3 anni
Nr. 3 Dirigenti strategici		11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	43.418	Delegato CdA 19/07/2022	A titolo gratuito	4,6	3 anni
Dipendenti		11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	221.724	Delegato CdA 19/07/2022	A titolo gratuito	4,6	3 anni

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 assegnanti 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		
Patrizio Mapelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	39.455	Delegato CdA 20/12/2022	A titolo gratuito	3,169	3 anni
Paul Chawla	Amministratore Delegato	11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	236.668	Delegato CdA 20/12/2022	A titolo gratuito	3,169	3 anni
Nr. 3 Dirigenti strategici		11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	53.994	Delegato CdA 20/12/2022	A titolo gratuito	3,169	3 anni
Dipendenti		11/06/2021	Azioni target di Eurotech S.p.A.	109.509	Delegato CdA 20/12/2022	A titolo gratuito	3,169	3 anni

Piano di “performance share 2022-2024” 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 assegnanti 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
Dirigenti strategici		28/04/2022	Azioni target di Eurotech S.p.A.	57.000	Delegato CdA 23/06/2022	A titolo gratuito	3,034	3 anni