



MODIFICHE AL PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2024-2026

DOCUMENTO INFORMATIVO

(ai sensi dell'articolo 114-*bis* del d. lgs. 58/1998 e dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato)

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI

di

EUROTECH S.P.A.

Amaro (UD), ~~29 marzo 2024~~ 11 settembre 2025

Il presente Documento Informativo evidenzia, in formato revisione, le modifiche al Piano di Performance Shares 2024–2026 approvato dall’Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2024, che il Consiglio di Amministrazione sottopone all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 15 ottobre 2025.

DEFINIZIONI

I seguenti termini avranno il significato a essi di seguito rispettivamente attribuito.

Amministratore Delegato	L'amministratore delegato di Eurotech.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Eurotech.
Azioni	Le azioni ordinarie di Eurotech, prive di valore nominale.
Azioni <i>Target</i>	Il numero di Azioni che potrà essere maturato dai Beneficiari al termine del Periodo di <i>Vesting</i> , sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , secondo la comunicazione che sarà effettuata dalla Società all'inizio del Periodo di <i>Vesting</i> .
Azioni Maturate	Il numero effettivo di Azioni che saranno assegnate a titolo gratuito ai Beneficiari al termine del Periodo di <i>Vesting</i> , sulla base del numero di Azioni <i>Target</i> attribuite all'inizio del Periodo di <i>Vesting</i> e del livello di raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , ai termini e alle condizioni previste dal Piano e dal Regolamento.
Beneficiari	I beneficiari del Piano ai quali saranno assegnate a titolo gratuito le Azioni Maturate al termine del Periodo di <i>Vesting</i> , come individuati ai sensi del Piano e del Regolamento.
Codice di <i>Corporate Governance</i>	Il codice di <i>corporate governance</i> delle società quotate emanato dal comitato per la <i>corporate governance</i> .
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di Eurotech.
Comitato	Il comitato per le nomine e la remunerazione di Eurotech istituito in seno al Consiglio di Amministrazione.
Consiglio di Amministrazione oppure CdA	Il consiglio di amministrazione di Eurotech.

Data di Attribuzione	La data della deliberazione con la quale il Consiglio di Amministrazione esegue annualmente il Piano, determinando tra l'altro le Azioni <i>Target</i> maturabili dal Presidente e dall'Amministratore Delegato.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Ai sensi dell'art. 65, comma 1- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Eurotech, come individuati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione.
Documento Informativo	Il presente documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi degli artt. 114- <i>bis</i> del TUF e 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti.
Eurotech oppure Società	Eurotech S.p.A., con sede legale in Amaro (UD), via Fratelli Solari n. 3/A.
Gruppo	Eurotech e le società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Obiettivi di Performance	Gli obiettivi di <i>performance</i> al cui raggiungimento è subordinata l'effettiva assegnazione delle Azioni ai Beneficiari. Nel complesso, il Piano prevede i seguenti obiettivi di <i>performance</i>: (i) fino a due obiettivi legati alla <i>performance</i> economico-finanziaria di Eurotech nel medio-lungo termine; e (ii) un obiettivo legato all'andamento del prezzo di mercato delle Azioni nel medio-lungo termine (<i>Total Shareholder Return</i>).
Periodo di Lock-Up	Il periodo biennale, a decorrere dal primo giorno successivo al termine di ciascun Periodo di <i>Vesting</i> , durante il quale una porzione delle Azioni Maturate, non potrà essere venduta e/o trasferita a qualsiasi titolo dal Beneficiario.

Periodo di <i>Vesting</i>	Il periodo triennale intercorrente tra ciascuna Data di Attribuzione e il momento della maturazione del diritto all'assegnazione a titolo gratuito delle Azioni Maturate.
Piano di <i>Performance Share</i> oppure Piano	Il piano di incentivazione a lungo termine per il periodo 2024 – 2026 basato sull'assegnazione a titolo gratuito di Azioni al termine del relativo Periodo di <i>Vesting</i> , sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , come illustrato nel Documento Informativo.
Presidente	Il presidente del Consiglio di Amministrazione di Eurotech.
Rapporto	Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione e/o di collaborazione in essere tra i Beneficiari e la Società o una delle società del Gruppo.
Regolamento	Il regolamento attuativo del Piano, adottato dal CdA su proposta del Comitato, che disciplinerà i termini e le condizioni di ciascun ciclo del Piano.
Regolamento Emittenti	Il regolamento adottato con delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Risorse Strategiche	I <i>manager</i> di Eurotech e delle società del Gruppo individuati in occasione dell'attuazione annuale del Piano tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla Data di Attribuzione, sono dipendenti o collaboratori di Eurotech o delle Società del Gruppo, compresi, a titolo esemplificativo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Eurotech e gli amministratori delle società controllate da Eurotech.
<i>Total Shareholder Return</i> oppure <i>TSR</i>	L'indicatore <i>market-based</i> che misura il rendimento complessivo dell'investimento nelle Azioni in un arco temporale di riferimento, tenendo conto della variazione di prezzo delle Azioni e dei dividendi

	distribuiti dalla Società.
TUF	Il decreto legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, recante il “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria”.

PREMESSA

~~Il presente Documento Informativo è stato redatto da Eurotech, ai sensi dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti (schema n. 7, Allegato 3A), per fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione in merito alla proposta di adozione del Piano di *Performance Shares* 2024-2026, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Eurotech in data 29 marzo 2024, previa proposta del Comitato, e che sarà sottoposta all'Assemblea ordinaria convocata in data 29 aprile 2024.~~

In data 11 settembre 2025, il Consiglio di Amministrazione di Eurotech, previa istruttoria svolta dal Comitato, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 15 ottobre 2025 talune proposte di modifica al Piano di Performance Shares 2024-2026, approvato dalla medesima Assemblea in data 29 aprile 2024. Le modifiche al Piano sono volte a recepire le intese intercorse con il nuovo amministratore delegato Massimo Milan, nominato il 5 giugno 2025.

In particolare, le proposte di modifica riguardano:

- l'introduzione nei confronti del nuovo Amministratore Delegato Massimo Milan di un *cap* all'assegnazione di Azioni Target al momento di avvio di ciascun ciclo del Piano, che viene fissato in n. 150.000 Azioni Target (importo proporzionalmente ridotto in relazione al ciclo 2025-2027 su base *pro rata temporis* tenuto conto della data di assunzione della carica nell'esercizio 2025).

L'introduzione del *cap* si rende opportuna alla luce (i) del numero massimo di n. 500.000 Azioni a servizio di ciascun ciclo del Piano, (ii) dell'entità del premio *target* previsto per l'Amministratore Delegato Massimo Milan, nonché (iii) dell'andamento al ribasso del corso azionario che negli ultimi tempi ha caratterizzato il titolo Eurotech rispetto al momento di implementazione iniziale del Piano, ed è volta a preservare l'architettura originaria del Piano ed in particolare a far sì che, all'avvio di ciascun ciclo, residui un ammontare significativo di Azioni Target da destinarsi ai Beneficiari diversi dall'Amministratore Delegato;

- vista l'entità del premio *target* comunque previsto per l'Amministratore Delegato Massimo Milan (pari a due volte l'importo della remunerazione fissa su base annua, il "**Valore Target**"), viene al contempo introdotto un meccanismo di compensazione secondo cui, qualora all'avvio del relativo ciclo il controvalore complessivo di tali n. 150.000 Azioni Target risulti inferiore al Valore Target, in sede di eventuale maturazione delle relative Azioni si procederà come segue: ove il controvalore complessivo delle Azioni effettivamente maturate al termine del ciclo risulti inferiore al Valore Target, la differenza verrà colmata (i) prioritariamente mediante attribuzione di Azioni non maturate (ove disponibili) e, (ii) per l'eventuale parte residua, mediante corresponsione in denaro. Il Valore Target si intende inoltre ridotto proporzionalmente (oltre che in relazione al ciclo 2025-2027) in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi di *performance*, secondo quanto più ampiamente indicato nel Documento Informativo.

Il Piano si sostanzia nell'assegnazione ai Beneficiari di Azioni Eurotech a titolo gratuito, sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

Il Piano si applica ad Eurotech e alle altre società del Gruppo, ed è da considerarsi "*di particolare rilevanza*" ai sensi dell'articolo 114-*bis*, comma 3 del TUF, in quanto rivolto anche ai soggetti di cui all'articolo 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, e in particolare al Presidente, all'Amministratore Delegato, ai *manager* di Eurotech e delle società del Gruppo rientranti nell'ambito delle "Risorse Strategiche", individuati tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che sono dipendenti o collaboratori di Eurotech o delle Società del Gruppo, compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Eurotech e gli amministratori delle società controllate da Eurotech.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Eurotech in Amaro (Udine), via Fratelli Solari n. 3/A, sul sito *internet* della Società <https://www.eurotech.com> (sezione *investitori*) nonché con le modalità indicate dall'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti.

1. DESTINATARI DEL PIANO.

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Tra i possibili Beneficiari del Piano figurano allo stato i seguenti componenti del consiglio di amministrazione della Società o delle Società del Gruppo:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Eurotech ~~in carica pro tempore~~ ~~(allo stato,~~ il dott. Luca di Giacomo);
- l'Amministratore Delegato di Eurotech ~~in carica pro tempore~~ ~~(allo stato, il dott. ing. Paul Chawla~~ Massimo Milan);
- il presidente del consiglio di amministrazione della società controllata Advanet Inc., dott. Ludovico Ciferri;
- il direttore finanziario, nonché amministratore delle società controllate Eurotech Inc., E-Tech USA Inc., Eurotech Ltd., Advanet Inc., IPS Sistemi Programmabili S.r.l., ~~Aurora S.r.l.~~ e Ethlab S.r.l., Sandro Barazza.

Qualora tra i Beneficiari siano successivamente individuati soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di amministratore ricoperta in Eurotech o altre società del Gruppo, Eurotech provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

I *manager* di Eurotech e delle società del Gruppo che saranno individuati, nell'ambito delle Risorse Strategiche, dall'Amministratore Delegato (ad eccezione dei Dirigenti con

Responsabilità Strategiche, i quali saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato) in occasione dell'attuazione annuale del Piano. Il criterio di eleggibilità basilare per poter essere identificato come Beneficiario del Piano è l'essere titolari di ruoli con impatto apprezzabile sul conseguimento dei risultati di *business* di medio-lungo periodo, anche in relazione alle *performance* conseguite e alle competenze possedute (allo stato attuale, pari a circa 30 *manager*).

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi.

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo la Società non ha nominato un direttore generale.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile, in quanto la Società è un emittente di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. f) del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate del 12 marzo 2010, n. 17221, come successivamente modificato.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

Non applicabile, in quanto non vi sono persone fisiche che controllano Eurotech.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3;

Fermo restando che il CdA individua, di volta in volta e secondo l'evolversi delle circostanze concrete, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Eurotech ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate del 12 marzo 2010, n. 17221, ed inoltre che, come più ampiamente indicato al precedente paragrafo 1.2, il CdA può, a proprio insindacabile giudizio, individuare gli effettivi Beneficiari del Piano all'interno di tale categoria, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono attualmente pari a 3 (tre).

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

Si rimanda al precedente paragrafo 1.4, lett. a) che precede.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano.

Non applicabile.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO.

2.1 e 2.1.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano.

Il Piano è finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione, anche nel medio-lungo termine, dei soggetti che rivestono posizioni chiave e sono pertanto maggiormente coinvolti nel processo di creazione di valore per la Società e il Gruppo.

In particolare, il Piano è volto a beneficiare i soggetti che rivestono un ruolo determinante nel raggiungimento dei risultati aziendali, al fine di rafforzare la loro partecipazione al processo di creazione di valore e al rischio di impresa, agendo inoltre come strumento di c.d. *retention* e

consentendo altresì l'allineamento degli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti, nell'ottica di un concreto perseguimento del successo sostenibile della Società.

Il Piano prevede un Periodo di *Vesting* triennale, in linea con le migliori prassi di mercato. Ciascun ciclo del Piano, tenuto conto del Periodo di *Lock-Up* – elemento di ulteriore allineamento fra interessi degli azionisti e del *management*, nonché fra remunerazione del *management* e profilo di rischio d'impresa –, ha una durata complessiva pari a cinque anni, anche in conformità a quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*.

L'orizzonte temporale descritto risulta quello maggiormente idoneo al perseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione perseguiti dal Piano.

2.2 e 2.2.1 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerate ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

I livelli di incentivazione dei Beneficiari previsti dal Piano di *Performance Shares* saranno definiti in conformità alla posizione ricoperta e alle *policy* retributive aziendali di volta in volta in vigore, oltre che in coerenza, più in generale, con la politica di remunerazione di volta in volta adottata da Eurotech, che prevede tra l'altro una struttura retributiva del *management* adeguatamente bilanciata tra (i) una componente fissa, coerente 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 per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, e (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione a specifici obiettivi di *performance*, tenendo conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società.

L'assegnazione delle Azioni ai Beneficiari è strettamente legata al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, e in particolare di:

- (i) fino a due obiettivi *business-based*, legati alla *performance* economico-finanziaria di Eurotech nel medio-lungo termine; e
- (ii) un obiettivo *market-based* (*Total Shareholder Return*), legato all'andamento del prezzo di mercato delle Azioni nel medio-lungo termine.

Per maggiori dettagli in merito agli Obiettivi di *Performance*, si rinvia al successivo paragrafo 4.5.

2.3 e 2.3.1 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Il numero di Azioni *Target* attribuite a ciascun Beneficiario nell'ambito di ciascun ciclo è legato al livello di responsabilità insito nel ruolo ricoperto dal Beneficiario nella Società o nelle società del Gruppo, nonché dalla sua rilevanza all'interno del Gruppo stesso.

Per quanto riguarda il Presidente, l'entità del premio *target* sarà di volta in volta pari ad una determinata percentuale della remunerazione fissa su base annua, comunque in conformità alla politica di remunerazione di volta in volta adottata da Eurotech.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, ~~finché tale carica sia rivestita dal dott. Chawla e fatti salvi ulteriori eventuali, successivi accordi tra quest'ultimo e la Società,~~ l'entità del premio *target* potrà essere pari fino ~~ad un massimo del 187,5%~~ a due volte l'importo della remunerazione fissa su base annua.

Finché la carica di Amministratore Delegato sia ricoperta dal dott. Massimo Milan:

- l'entità del premio *target* sarà pari a due volte l'importo della remunerazione fissa su base annua (Valore Target), ferma restando, in relazione al ciclo 2025-2027, la riduzione del Valore Target su base *pro rata temporis* tenuto conto della data di assunzione della carica nell'esercizio 2025;
- all'avvio di ciascun ciclo saranno in ogni caso assegnate al dott. Milan n. 150.00 Azioni Target, ferma restando, in relazione al ciclo 2025-2027, la riduzione delle Azioni Target su base *pro rata temporis* tenuto conto della data di assunzione della carica nell'esercizio 2025;
- qualora alla Data di Attribuzione il controvalore complessivo di tali Azioni Target risulti inferiore al Valore Target, in sede di eventuale maturazione delle Azioni si procederà come segue: ove il controvalore complessivo delle Azioni effettivamente maturate al termine del relativo ciclo risulti inferiore al Valore Target, la differenza sarà colmata (i) prioritariamente mediante attribuzione di Azioni non maturate, se disponibili, e (ii) per la eventuale parte residua, mediante corresponsione in denaro;

- in caso di raggiungimento solo parziale degli obiettivi di *performance* (e dunque di maturazione delle Azioni Target in misura inferiore al 100% di quelle inizialmente assegnate), ai fini del descritto meccanismo di integrazione il Valore Target sarà da intendersi proporzionalmente ridotto (ad es., in caso di maturazione del 50% delle Azioni Target inizialmente assegnate al dott. Milan, il Valore Target sarà da intendersi ridotto del 50%; cfr. tabella che segue, che, assumendo all'avvio del ciclo l'assegnazione di n. 150.000 Azioni Target ed un Valore Target di Euro 800.000, illustra il funzionamento di tale meccanismo di integrazione in otto ipotetici ed esemplificativi scenari differenti, distinti in base all'ammontare di Azioni Target maturate e al valore complessivo delle stesse alla maturazione).

<u>Scenario</u>	<u>Azioni Target maturate</u>	<u>Valore Azioni maturate (*)</u>	<u>Valore Target ridotto</u>	<u>Integrazione dovuta</u>	<u>Modalità di integrazione</u>
<u>1a</u>	<u>150.000 (100%)</u>	<u>€800.000</u>	<u>No</u>	<u>Nessuna</u>	<u>—</u>
<u>1b</u>	<u>75.000 (50%)</u>	<u>€800.000</u>	<u>Sì -nuovo Valore Target: €400.000</u>	<u>Nessuna</u>	<u>—</u>
<u>2a</u>	<u>150.000 (100%)</u>	<u>€400.000</u>	<u>No</u>	<u>✓ pari a €400.000</u>	<u>Cash (nessuna azione disponibile)</u>
<u>2b</u>	<u>75.000 (50%)</u>	<u>€400.000</u>	<u>Sì -nuovo Valore Target: €400.000</u>	<u>Nessuna</u>	<u>—</u>
<u>3a</u>	<u>150.000 (100%)</u>	<u>€200.000</u>	<u>No</u>	<u>✓ pari a €600.000</u>	<u>Cash (nessuna azione disponibile)</u>
<u>3b</u>	<u>75.000 (50%)</u>	<u>€200.000</u>	<u>Sì -nuovo Valore Target: €400.000</u>	<u>✓ pari a €200.000</u>	<u>Sufficienti le rimanenti n. 75.000 azioni non maturate (no cash)</u>

<u>4a</u>	<u>150.000</u> <u>(100%)</u>	<u>€150.000</u>	<u>No</u>	<u>✓ pari a</u> <u>€650.000</u>	<u>Cash (nessuna</u> <u>azione</u> <u>disponibile)</u>
<u>4b</u>	<u>75.000</u> <u>(50%)</u>	<u>€150.000</u>	<u>Sì -nuovo</u> <u>Valore</u> <u>Target:</u> <u>€400.000</u>	<u>✓ pari a</u> <u>€250.000</u>	<u>Le rimanenti n.</u> <u>75.000 azioni</u> <u>non maturate +</u> <u>€100.000 cash</u>

(*) Valore calcolato sulla base della media dei prezzi di mercato delle azioni Eurotech nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data di accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per chiarezza si precisa che (i) nell'ambito del descritto meccanismo di integrazione, la Società si riserva di utilizzare, nei limiti del numero massimo di n. 500.000 Azioni a servizio di ciascun ciclo, anche tutte le Azioni non eventualmente maturate in capo ad altri Beneficiari, al fine di ridurre l'eventuale esborso in denaro, e (ii) qualora alla Data di Attribuzione il valore delle Azioni Target assegnate sia pari o superiore al Valore Target, il descritto meccanismo di integrazione non trova applicazione.

La Società si riserva di eventualmente applicare il meccanismo di integrazione suindicato, *mutatis mutandis* anche in virtù di eventuali nuove determinazioni del premio *target*, anche ad ulteriori soggetti che dovessero ricoprire la carica di Amministratore Delegato nel corso della vigenza del Piano.

In generale, il premio *target* dell'Amministratore Delegato sarà stabilito tra l'altro in conformità alla politica di remunerazione di volta in volta adottata da Eurotech.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre Risorse Strategiche, l'entità del premio *target* sarà di volta in volta stabilita tra l'altro in conformità alle *policy* retributive aziendali di volta in volta in vigore, oltre che in conformità alla politica di remunerazione adottata da Eurotech.

Per maggiori dettagli in merito agli Obiettivi di *Performance* ai quali è legata l'assegnazione dei premi, si rinvia al successivo paragrafo 4.5.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile, in quanto il Piano si basa solo sulle Azioni di Eurotech.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani.

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Piano non riceve sostegno da parte del fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI.

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2024, ha deliberato, su proposta del Comitato in data 28 marzo 2024 e con l'astensione del Presidente e dell'Amministratore Delegato (in considerazione dell'interesse in merito alla delibera in quanto Beneficiari del Piano), di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea del 29 aprile 2024 ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF. Successivamente, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'esame dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 15 ottobre 2025 talune modifiche al Piano, descritte nel presente Documento Informativo.

All'Assemblea verrà proposto, tra l'altro, di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e opportuno per istituire e dare esecuzione al Piano, come anche modificato.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, ferma la facoltà di subdelega, potrà validamente deliberare in merito a:

- (i) l'approvazione del Regolamento attuativo di ciascun ciclo del Piano, contenente ogni ulteriore termine e condizione del Piano stesso;
- (ii) l'attribuzione annuale di Azioni *Target* in favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iii) i criteri per l'individuazione dei Beneficiari;
- (iv) la delega da attribuire all'Amministratore Delegato, al fine di individuare nominativamente i Beneficiari che siano Risorse Strategiche diverse dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (v) la verifica circa il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*;
- (vi) ogni altro termine e condizione necessario alla concreta attuazione del Piano, nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Piano. Il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto istruttorio, propositivo e consultivo del Comitato e ha facoltà di delega della gestione operativa del Piano alle competenti funzioni aziendali.

Il CdA, inoltre, potrà conferire delega all'Amministratore Delegato per alcuni aspetti riguardanti la concreta attuazione del Piano, ivi inclusa l'individuazione nominativa dei Beneficiari che siano Risorse Strategiche diverse dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In ogni caso, resta inteso che ogni decisione relativa o attinente all'attribuzione e all'assegnazione delle Azioni e, più generale, all'attuazione del Piano nei confronti del Presidente e dell'Amministratore Delegato, resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

3.3. *Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione all'eventuale variazione degli obiettivi di base.*

Il Consiglio di Amministrazione, previa proposta o parere del Comitato, è l'organo competente ad apportare eventuali modifiche al Piano.

Le procedure, i termini e le condizioni di revisione del Piano, anche senza necessità di ulteriori approvazioni da parte dell'Assemblea, saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione nel Regolamento che sarà approvato, su proposta del Comitato, in fase di attuazione del Piano. Tali procedure potranno prevedere, tra l'altro, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di (i) modificare gli indicatori di *performance* del Piano o il numero di Azioni da assegnare anche in presenza di situazioni, circostanze o operazioni (anche sul capitale sociale) straordinarie o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati, sul perimetro delle attività di Eurotech o sul Piano nel suo complesso, ovvero di (ii) assegnare anticipatamente ai Beneficiari le Azioni nelle ipotesi di *vesting* accelerato (cambio di controllo di Eurotech, ecc.).

3.4. *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.*

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di Azioni Eurotech a titolo gratuito dopo tre anni

dall'attribuzione ai Beneficiari stessi delle Azioni *Target*, sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* del Piano, nonché un Periodo di *Lock-Up* biennale relativamente a una determinata percentuale delle Azioni Maturate, pari al 20% delle stesse.

Tali Azioni potranno essere costituite da Azioni proprie (già emesse) che saranno acquistate da Eurotech, ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del c.c., o da Azioni proprie già detenute da Eurotech. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione ~~nella riunione del 20 marzo 2024, ha deliberato~~ annualmente di sottoporre all'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di Azioni proprie a servizio, tra l'altro, del Piano, rinnovando, all'Assemblea convocata per il 15 ottobre 2025 per l'approvazione delle proposte di modifica al Piano, la proposta di autorizzazione altresì al compimento di atti di disposizione sulle azioni proprie ordinarie di tempo in tempo presenti nel portafoglio della Società – a qualunque titolo o per qualunque finalità originariamente acquistate –, a beneficio dei destinatari del Piano per tutto il tempo a tal fine necessario e in conformità ai relativi termini e condizioni.

3.5. *Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano, eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati.*

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, le caratteristiche del Piano sono state definite su proposta del Comitato.

La proposta di sottoporre ~~le~~ le modifiche al Piano all'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione con l'astensione del Presidente e dell'Amministratore Delegato (in considerazione dell'interesse in merito alla delibera in quanto Beneficiari del Piano).

3.6. *Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.*

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato riunitosi il ~~28 marzo 2024~~ 10 settembre

2025, nell'adunanza in data ~~29-marzo-2024~~11 settembre 2025 ha deliberato di approvare, per quanto di propria competenza, il Piano e di sottoporlo pertanto all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

3.7. *Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.*

L'Assemblea ~~chiamata del 29 aprile 2024~~ ha deliberato, tra l'altro, in merito all'approvazione del Piano e al numero di Azioni a servizio della sua attuazione ~~è prevista per il 29 aprile 2024~~; successivamente all'Assemblea, ~~in caso di approvazione del Piano da parte della stessa, si riunirà il Consiglio di Amministrazione che, previa istruttoria del Comitato, assumerà~~ ha assunto le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano, ivi inclusa l'approvazione del Regolamento e in data 4 aprile 2025, l'attribuzione delle Azioni Target ai Beneficiari. Con riferimento alle modifiche proposte al Piano, in caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea del 15 ottobre 2025, assumerà le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano, ivi inclusa ogni opportuna modifica del Regolamento.

Le informazioni richieste dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti che non sono al momento disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 *Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.*

Il prezzo delle Azioni registrato sul Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nell'ultimo giorno di borsa aperta (28 marzo 2024) precedente alla data in cui il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea (29 marzo 2024), era pari a Euro 1,736.

Alla data di deliberazione di assegnazione delle Azioni Target del 4 aprile 2025, il prezzo delle Azioni registrato sul Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. era pari a Euro 0,709.

Con riferimento alle proposte di modifica al Piano, il prezzo delle Azioni registrato sul Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nell'ultimo giorno di borsa aperta (10 settembre 2025) precedente alla data in cui il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea (11 settembre 2025), era pari a Euro 0,984.

3.9. *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti finanziari in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a) non già pubbliche e idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate nel contesto di ciascuna Data di Attribuzione risulterebbe ininfluente per i Beneficiari posto che, a tale momento, questi ultimi non potrebbero effettuare alcuna operazione sulle Azioni *Target*, essendo l'effettiva maturazione delle stesse differita al termine del relativo Periodo di *Vesting*, subordinatamente alla verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

Inoltre, una percentuale pari al 20% delle Azioni Maturate sarà soggetta ad un successivo Periodo di *Lock-Up*; le Azioni Maturate e vincolate al Periodo di *Lock-Up* non potranno essere vendute o trasferite a qualsiasi titolo, per il periodo di ventiquattro mesi successivi al termine del relativo Periodo di *Vesting*. Fermo restando quanto sopra, i Beneficiari sono tenuti ad osservare le disposizioni in materia di informazioni privilegiate e di *internal dealing* previste dalla normativa e dalla regolamentazione applicabile.

Il Regolamento potrà prevedere ulteriori presidi in relazione alle situazioni richiamate dal titolo del presente paragrafo.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.

4.1 *La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.*

Il Piano prevede tre attribuzioni annuali di Azioni a titolo gratuito che potranno essere assegnate, sempre a titolo gratuito, al termine del relativo Periodo di *Vesting* triennale, subordinatamente ed in ragione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* secondo quanto previsto dal Piano e dal Regolamento. Inoltre, una percentuale pari al 20% delle Azioni Maturate sarà soggetta al Periodo di *Lock-Up*.

Ai fini dell'assegnazione delle Azioni Maturate, saranno utilizzate Azioni proprie della Società (già emesse), che potranno essere acquistate ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del c.c., o Azioni proprie già detenute da Eurotech.

La Società si riserva la facoltà, in caso di impossibilità di assegnare ai Beneficiari le Azioni, di corrispondere ai Beneficiari una somma in denaro in luogo delle Azioni, calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni della Società registrati sul Euronext Milan nei trenta giorni precedenti la data di assegnazione delle Azioni ovvero, nel caso in cui le Azioni della Società non fossero più quotate sul Euronext Milan, sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

4.2 *L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.*

Il Piano prevede complessivamente tre cicli di attribuzione di Azioni con cadenza annuale durante gli esercizi 2024-2025-2026. Ciascuna delle tre assegnazioni è sottoposta ad un Periodo di *Vesting* di durata triennale, nonché a un successivo Periodo di *Lock-Up* biennale relativamente ad una parte delle Azioni Maturate. Conseguentemente, il periodo di attuazione del Piano è compreso

tra il 2024 (primo ciclo del Piano) e il 2031 (ultimo anno del Periodo di *Lock-Up* relativo al terzo ciclo del Piano).

4.3 Il termine del piano.

Il Piano avrà termine nel 2031, allo scadere del Periodo di *Lock-up* relativo all'ultimo ciclo (esercizio 2026) di attribuzione delle Azioni.

4.4 Il numero massimo di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente indicati o alle indicate categorie.

Per ciascuno dei tre cicli del Piano è prevista l'assegnazione, in ipotesi di raggiungimento da parte di tutti i Beneficiari dei massimi livelli di *performance*, di massime n. 500.000 Azioni. [Si rinvia inoltre al precedente paragrafo 2.3.](#)

4.5 Le modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'effettiva maturazione e assegnazione delle Azioni *Target* è subordinata al raggiungimento di specifici Obiettivi di *Performance* al termine di ciascun Periodo di *Vesting*. Il raggiungimento di tali Obiettivi di *Performance* costituirà oggetto di un puntuale processo di verifica da parte del CdA, su proposta del Comitato, sulla base dei risultati effettivamente conseguiti dalla Società.

Gli Obiettivi di *Performance* del Piano consistono in via generale nei seguenti parametri:

- a) fino a due obiettivi legati alla *performance* economico-finanziaria di Eurotech nel medio-lungo termine; e
- b) un obiettivo legato all'andamento del prezzo di mercato delle Azioni nel medio-lungo termine (*Total Shareholder Return*).

Con riferimento agli indicatori degli obiettivi economico-finanziari, il livello *target* sarà individuato sulla base degli obiettivi di volta in volta previsti dai piani industriali.

In ciascun 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.

Gli Obiettivi di *Performance* operano in maniera indipendente l'uno dall'altro; ciò comporta che in caso di raggiungimento di una *performance* adeguata in relazione ad almeno uno degli Obiettivi di *Performance*, una quota parte del premio verrà maturata indipendentemente dalla *performance* conseguita sull'altro obiettivo. La *performance* complessiva è misurata come media ponderata dei risultati conseguiti per ciascuno dei tre obiettivi, secondo le rispettive curve di *performance*.

Per ciascuno degli Obiettivi di *Performance* saranno stabiliti livelli di *performance/payout* minimi e massimi, prevedendo tra l'altro – con termini e condizioni che potranno anche differire a seconda delle categorie di Beneficiari – (i) livelli minimi (c.d. *gate*) di *performance*, a cui consegue la maturazione di una percentuale di Azioni *Target* inferiore al 100%, (ii) livelli *target* di *performance*, a cui consegue la maturazione del 100% delle Azioni *Target*, ed eventualmente (iii) livelli di c.d. *overperformance*, a cui consegue la maturazione di una percentuale di Azioni *Target* superiore al 100%.

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 generalmente determinato tramite interpolazione lineare.

In caso mancato raggiungimento del livello minimo di *performance*, non è prevista la maturazione, e quindi l'assegnazione, di alcuna Azione.

Il Piano prevede, infine, clausole di *clawback* che consentano di non assegnare le Azioni Maturate al termine del Periodo di *Vesting* o di chiedere la restituzione del controvalore delle Azioni Maturate già assegnate, o di trattenere tale controvalore da competenze dovute ai Beneficiari, laddove la maturazione di tali Azioni sia avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero laddove le medesime Azioni risultino non dovute nei confronti di

soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati per il conseguimento dei correlati obiettivi, o che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi mediante violazioni di leggi e regolamentazioni, del codice etico di Eurotech o delle norme aziendali, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

4.6 *Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rinvenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.*

Per allineare ulteriormente gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti della Società nel lungo periodo, il Piano prevede che al termine del Periodo di *Vesting*, il 20% delle Azioni Maturate assegnate sia soggetta al Periodo di *Lock-Up*, della durata di ventiquattro mesi, durante il quale le Azioni non potranno essere vendute o trasferite a qualsiasi titolo.

4.7 *La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.*

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* sulle Azioni.

4.8 *La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.*

In caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società o una società del Gruppo prima dell'assegnazione delle Azioni (anche se già maturate) per (i) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario non sorrette da giusta causa (anche nel caso in cui al momento dell'assegnazione delle Azioni la cessazione del Rapporto non sia ancora efficace ma sia pervenuta alla Società da parte del Beneficiario formale comunicazione in tal senso); (ii) revoca per giusta causa o

decadenza dalla carica di amministratore; (iii) rinuncia alla carica di amministratore ai sensi dell'art. 2385, comma 1, cod. civ. o (iv) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il Beneficiario decadrà definitivamente da qualsiasi diritto relativo al Piano, ivi incluso il diritto a ricevere le Azioni, senza diritto del Beneficiario a ricevere alcun indennizzo o risarcimento di sorta (ipotesi c.d. di *bad leaver*).

In caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società o una società del Gruppo prima dell'assegnazione delle Azioni (anche se già maturate) per (i) risoluzione consensuale del Rapporto; (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario per accedere al trattamento pensionistico o per altra giusta causa; (iii) pensionamento; (iv) revoca senza giusta causa della carica di amministratore; (v) scadenza naturale del mandato dell'amministratore; (vi) licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo; (vii) sopravvenuta inabilità o invalidità fisica o psichica permanente del Beneficiario tale da impedire la prosecuzione del Rapporto o (viii) decesso del Beneficiario, quest'ultimo (ovvero i suoi eredi e legatari previo adempimento da parte degli eredi dell'onere di presentazione della dichiarazione di successione e dell'adempimento delle disposizioni fiscali vigenti, in quanto applicabili), fermo restando il rispetto degli obblighi, modalità ed eventuali ulteriori termini e condizioni di cui al Regolamento, avrà diritto al mantenimento del diritto a ricevere Azioni secondo un criterio *pro rata temporis* (ipotesi c.d. di *good leaver*).

Resta inteso che (a) in caso di trasferimento del Rapporto dalla Società ad un'altra società del Gruppo, o viceversa, o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal Regolamento e (b) il diritto a ricevere Azioni resterà comunque sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare e sino al momento della conclusione del procedimento disciplinare.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, potrà assumere decisioni in senso più favorevole per i Beneficiari.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Eventuali cause di annullamento saranno specificate nel Regolamento in fase di attuazione del

Piano.

4.10 Le motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto” da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto dei piani disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a determinate categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Piano non prevede un diritto di riscatto delle Azioni da parte della Società.

4.11 Gli eventuali prestiti o eventuali agevolazioni che si intendono concedere con l’acquisto delle azioni ai sensi dell’art. 2358 del codice civile.

Il Piano non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l’acquisto delle Azioni ai sensi dell’art. 2358 del codice civile.

4.12. L’indicazione di valutazioni sull’onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.

Alla data del presente Documento Informativo, non è possibile indicare l’ammontare esatto dell’onere atteso per Eurotech in relazione all’attuazione del Piano, in quanto tale onere è legato al numero di Azioni effettivamente assegnate, determinato secondo il livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e le altre modalità previste dal Piano e dal Regolamento.

Allo stato attuale, sulla base dei termini e delle condizioni già definiti, è previsto che il numero massimo di Azioni assegnabili sia pari a 1.500.000.

4.13 L’indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

Non sono previsti effetti diluitivi sul capitale sociale di Eurotech, in quanto la provvista azionaria a servizio del Piano sarà esclusivamente costituita da Azioni proprie.

4.14 *Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.*

Fermo restando il Periodo di *Lock-Up*, le Azioni Maturate assegnate ai Beneficiari al termine di ciascun Periodo di *Vesting* avranno godimento regolare, non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti sociali o patrimoniali da esse derivanti.

4.15. *Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.*

Non applicabile, in quanto le Azioni sono ammesse alla negoziazione sul Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16 - 4.23

Non applicabili, in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.24 *Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando: a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse; b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal consiglio di amministrazione.*

Per l'attuazione del Piano e i dati di cui alla tabella riassuntiva ai sensi dell'articolo 4.24, Allegato 3A al Regolamento Emittenti, si rinvia alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024. La Tabella allegata allo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti sarà resa nota in fase di attuazione del Piano, ai sensi

~~dell'articolo 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.~~