1INFO
DIGITAL SIGN

RELAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DI EUROTECH SPA

EUROTECH

Approvata dal CDA del 23.03.2018

Pagina lasciata volutamente in bianco

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La presente relazione sulla remunerazione ("**Relazione sulla Remunerazione**") è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-*ter* D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**) e dell'articolo 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*, dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:
  - fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
  - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;

  Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra le linee essenziali della politica di remunerazione adottata da Eurotech S.p.A. (di seguito, rispettivamente, la "**Politica di Remunerazione**" 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.

La Politica di Remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione nel 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione anche alla luce delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la Corporate Governance (il "**Codice di Autodisciplina**") ed è stata modificata da Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione (i) nel 2016, introducendo, al fine di rafforzare la finalità di fidelizzazione e incentivazione della remunerazione di Amministratori esecutivi, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la possibilità di adottare piani di incentivazione e fidelizzazione basati su strumenti finanziari della Società in favore di detti soggetti che prevedano un periodo di *vesting* e di differimento; (ii) in data 23 marzo 2018, al fine di modificare la misura massima della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e, ove nominati, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si segnala che 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.

In ogni caso, tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

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 2019.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato, (il "**Regolamento Parti Correlate**"), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 12 novembre 2010 in ottemperanza a detto Regolamento, e disponibile sul sito *internet* www.eurotech.com (Sezione "*investitori – corporate governance*"), l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (ove costituito), né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di

particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

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

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

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina;
- 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.

Comitato per la Remunerazione

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

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

(i) proporre l'adozione della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

(ii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli eventuali obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile della remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

(iii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

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

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

Assemblea 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 un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF;
- 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.

Collegio Sindacale

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

b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra Consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

Alla luce di quanto prescritto dall'art. 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento di Borsa, applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR, e conformemente al Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato per la Remunerazione. Detto Comitato è stato originariamente costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 settembre 2005 e rimane in carica sino a quando è in carica il Consiglio di Amministrazione di cui è emanazione.

Con riferimento al Comitato per la Remunerazione della Società in carica alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, si segnala che lo stesso è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del data 26 maggio 2017.

Il Comitato risulta allo stato composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti nelle persone di Signori Chiara Mio (Presidente), Riccardo Costacurta e Giuseppe Panizzardi. I Consiglieri Chiara Mio e Giuseppe Panizzardi possiedono una esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

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

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

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

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

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

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

La remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo, 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;

(ii) la componente variabile prevede un limite massimo;

(iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;

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 per la Remunerazione.

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

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

Remunerazione degli Amministratori

Amministratori non esecutivi

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 criterio 2.C.1 del Codice di Autodisciplina. La remunerazione degli Amministratori esecutivi è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla lettera d) ed è composta:

i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
ii) da una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi annuali individuati dal Piano Strategico quinquennale approvato dalla Società. Gli obiettivi e l'ammontare della componente variabile sono decisi annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
iii) da una componente variabile di medio-lungo periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi triennali individuati dal Piano Strategico quinquennale approvato dalla Società, periodo ritenuto coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi. Gli obiettivi e l'ammontare della

componente variabile sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

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 per la Remunerazione.

La componente variabile di breve e di medio-lungo periodo attribuita agli Amministratori esecutivi può raggiungere fino ad un massimo del 75% dell'importo stabilito per il compenso fisso.

Gli Amministratori esecutivi possono inoltre essere destinatari di piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani. 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 dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Per Dirigenti con responsabilità strategiche sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, 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 dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla lettera d) ed è composta da:

(i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;

(ii) da una componente variabile di breve termine e da una componente variabile di medio-lungo termine, conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non superiore al 75% di detta remunerazione.

Il/I Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati, possono essere destinatari di piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani.

Le intese tra la Società e il/i Direttore/i Generale/i e gli 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 al momento la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

Amministratori non esecutivi 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.

Dirigenti con responsabilità strategiche

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

g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

La componente variabile della retribuzione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano Strategico approvato dalla Società. Gli obiettivi di *performance* sono:

- prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio lungo periodo della società;
- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
- realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;

- definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

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

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

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

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

La Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo. A tal fine, la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti criteri:

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

j) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period),* gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

Con riferimento alla componente remunerativa variabile in denaro, la Politica di Remunerazione non prevede sistemi di pagamento differito della stessa in quanto la contemporanea presenza di una componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo e di una componente

variabile della remunerazione di breve periodo è ritenuta coerente con l'attività dell'impresa e con i connessi profili di rischio.

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, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani. Al riguardo si segnala che il "Piano di *performance share 2016* Eurotech S.p.A." prevede un periodo c.d. di *retention* di due anni durante il quale le Unit assegnate a valere sul Piano medesimo (ossia i diritti a ricevere, a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie in portafoglio di Eurotech) non possono maturare. Tale periodo di *retention* è considerato idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione.

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

Con riferimento al "Piano di *performance share 2016* Eurotech S.p.A." si segnala che il medesimo non prevede vincoli al trasferimento delle azioni ordinarie della Società rivenienti dalla conversione delle *Unit* assegnate a valere su detto Piano.

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

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

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

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

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

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.

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

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

Agli Amministratori indipendenti, ossia agli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF e dall'art. 3 del Codice di Autodisciplina, non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, oltre a quello indicato, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati. Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile.

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che svolgono particolari incarichi si rinvia a quanto precisato alla lettera e).

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

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

SEZIONE II

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

- nella prima parte, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte dell'esercizio 2017 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione vigente in detto esercizio (nel testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 1 aprile 2016 e confermato in data 24 marzo 2017);
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2017) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

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

Sezione II - Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea, nell'adunanza del 26 aprile 2017, ha determinato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., in Euro 15.000 il compenso lordo annuale a favore di ciascun amministratore per ciascuno degli esercizi dal 2017 al 2019, oltre al rimborso delle spese e ad una indennità di fine mandato (TFM – da corrispondersi ai soli amministratori con delega) che non potrà essere superiore per ciascun anno al 10% del compenso totale corrisposto ai Consiglieri con delega, demandando al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche.

Nella riunione del 26 aprile 2017 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha determinato i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche oltre che i compensi per i Consiglieri facenti parti dei singoli Comitati instaurati all'interno del Consiglio.

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 10.000; (ii) al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 2.000; (iii) al Comitato per la Remunerazione è corrisposto un compenso aggiuntivo annuo pari ad Euro 5.000.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata deliberata dal predetto Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 26 aprile 2017 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

In forza della delibera del 26 aprile 2017, in particolare, all'Amministratore Delegato è corrisposto un compenso fisso annuo pari ad Euro 330.000. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione, in data 26 aprile 2017, ha altresì deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, l'adozione del piano di incentivazione monetario di medio-lungo periodo (LTI) destinato al Presidente e Amministratore Delegato Roberto Siagri il quale prevede la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati per il periodo 2017-2019. In pari data, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione e coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adozione del piano di incentivazione monetario di breve periodo (MBO) destinato all'Amministratore Delegato Roberto Siagri il quale prevede la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati per l'esercizio 2017.

Il dott. Sandro Barazza (fino alla data del 24 aprile 2017 qualificato Amministratore esecutivo in quanto amministratore delegato in alcune società del Gruppo) è destinatario di un piano di incentivazione monetario di breve periodo che prevede la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati per l'esercizio 2017, nonché di un piano di incentivazione di medio-lungo periodo che prevede la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati per il periodo 2017-2019.

Si segnala che, a fronte del raggiungimento di parte degli obiettivi prefissati per l'esercizio 2017, sono stati accantonati gli importi corrispondenti ai predetti *bonus* pari a Euro 33.000 per l'Amministratore Delegato Roberto Siagri ed Euro 9.300 per il dott. Barazza; tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2018.

Si ricorda che l'Assemblea dei soci del 22 aprile 2016 ha approvato, in conformità ai principi della Politica di Remunerazione, l'adozione di un piano di incentivazione e fidelizzazione, denominato "Piano di *performance share 2016* Eurotech S.p.A.", in favore di Amministratori e/o dipendenti della Società e/o delle sue controllate e/o collaboratori chiave all'interno dell'organigramma del Gruppo Eurotech, da attuarsi mediante assegnazione gratuita di diritti (c.d. *Unit*) a ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie in portafoglio di Eurotech.

Nel corso dell'esercizio 2017, il Consiglio di Amministrazione del 7 settembre 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in attuazione del "Piano di *performance share 2016* Eurotech S.p.A." approvato dall'Assemblea dei soci del 22 aprile 2016, ha assegnato nr. 56.000 *Unit* all'Amministratore Delegato Roberto Siagri e n. 38.000 al dott. Sandro Barazza.

Per l'esercizio 2017 non sono state corrisposte altre componenti variabili.

Il "Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A." prevede un periodo c.d. di *retention* di due anni (considerato idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dei Consiglieri a cui le azioni sono state assegnate), durante il quale le *Unit* assegnate a valere sul Piano medesimo (ossia i diritti a ricevere, a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie in portafoglio di Eurotech) non possono maturare.

Si segnala che nella Tabella che segue sono indicati i compensi corrisposti per l'esercizio 2017, i quali sono stati determinati dall'Assemblea del 26 aprile 2017 e dal Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2017.

Come deliberato dall'Assemblea ordinaria del 26 aprile 2017, è infine prevista un'indennità di fine mandato (TFM - da corrispondersi ai soli Amministratori con delega) che non potrà essere superiore per ciascun anno al 10% del compenso corrisposto ai Consiglieri con delega: tale indennità di fine mandato sarà corrisposta integralmente al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

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

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il Compenso del Collegio Sindacale per il triennio 2017-2019 è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 26 aprile 2017. In particolare, la predetta Assemblea ha attribuito un compenso annuo di Euro 37.500 per il Presidente dell'organo di controllo e un compenso annuo di Euro 25.000 per ciascuno degli altri Sindaci in relazione alla durata della permanenza in carica e sino a diversa deliberazione dell'Assemblea dei soci.

Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nell'esercizio 2017 e alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

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

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

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

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

Bonus e altri incentivi: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

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

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

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro: sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli Amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

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

quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

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

Si precisa che sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2017 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo.

Nell'esercizio 2017 e alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

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
Roberto Siagri	Presidente e AD	01.01.2017-26.04.2017	fino al 26.04.2017	113	-			1	-	114	-	33
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110	-	-		1	-	111		33
(II) Compensi da controllate e collegate				3	-			-	-	3		
(III) Totale				113	-	-	-	1	-	114	-	33

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
Roberto Siagri	AD	26.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	227	-			3	-	263	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				220	-	33		3	-	256		
(II) Compensi da controllate e collegate				7	-			-	-	7		
(III) Totale				227	-	33	-	3	-	263	-	-

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
Giulio Antonello	Amministratore	01.01.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	15	1			-	-	16	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	1			-	-	16	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				15	1	-	-	-	-	16	-	-

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
Sandro Barazza	Amministratore e AD in Società del Gruppo	01.01.2017-26.04.2017	fino al 26.04.2017	46	-			1	-	50	-	-
						Bonus per altri incentivi (***)	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46	-	3		1	-	50	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				46	-	3	-	1	-	50	-	-

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
Riccardo Costacurta	Amministratore	01.01.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	15	17			-	-	32	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	17			-	-	32		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				15	17	-	-	-	-	32	-	-

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
Alberto Felice De Toni	Amministratore	01.01.2017-26.04.2017	fino al 26.04.2017	-	-			-	-	-	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-			-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

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
Chiara Mio	Amministratore	01.01.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	15	17			-	-	32	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	17			-	-	32	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				15	17	-	-	-	-	32	-	-

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
Giorgio Mosca	Amministratore	26.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	10	-			-	-	10	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-			-	-	10	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				10	-	-	-	-	-	10	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Dino Paladin	Amministratore	01.01.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	15	-			-	-	15	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	-			-	-	15	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				15	-	-	-	-	-	15	-	-

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
Giuseppe Panizzardi	Amministratore	01.01.2017-26.04.2017	fino al 26.04.2017	5	3			-	-	8	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5	3			-	-	8	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				5	3	-	-	-	-	8	-	-

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
Giuseppe Panizzardi	Presidente	26.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	10	7			-	-	17	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	7			-	-	17	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				10	7	-	-	-	-	17	-	-

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
Carmen Pezzuto	Amministratore	26.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	10	1			-	-	11	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	1			-	-	11	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				10	1	-	-	-	-	11	-	-

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
Marina Pizzol	Amministratore	01.01.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	15	10			-	-	25	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	10			-	-	25	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	
(III) Totale				15	10	-	-	-	-	25	-	-

(*) La voce comprende i compensi da lavoro dipendente pari a €41 migliaia per il periodo 01.01.2017-26.04.2017 (il totale dei compensi da lavoro dipendente per l'esercizio 2017 è pari a Euro 123 migliaia. Nel corso del 2017 inoltre sono stati assegnati compensi da società controllate per Euro 10 migliaia.

(**) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€10.000), Comitato remunerazione (€5.000) e Comitato per operazioni con parti correlate (€2.000)

(***) Si tratta della quota del bonus monetario corrispondente al periodo 01.01.2017-26.04.2017 (il totale del bonus monetario è pari a Euro 9 migliaia)

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
Siciliotti Claudio	Presidente	01.01.2017-26.04.2017	fino al 26.04.2017	13	-			-	-	13	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13	-			-	-	13	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				13	-	-	-	-	-	13	-	-

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
Cignolini Michela	Sindaco Effettivo	01.01.2017-26.04.2017	fino al 26.04.2017	8	-			-	-	8	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8	-			-	-	8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				8	-	-	-	-	-	8	-	-

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
Pingaro Giuseppe	Sindaco Effettivo	01.01.2017-26.04.2017	fino al 26.04.2017	8	-			-	-	8	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8	-			-	-	8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				8	-	-	-	-	-	8	-	-

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
Gianfranco Favaro	Presidente	26.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	25	-			-	-	25	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-			-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	-	-	25	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Laura Briganti	Sindaco Effettivo	26.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	17	-			-	-	17	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17	-			-	-	17	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				17	-	-	-	-	-	17	-	-

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
Gaetano Rebecchini	Sindaco Effettivo	26.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bilancio 2019	17	-			-	-	17	-	-
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17	-			-	-	17	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	-	-
(III) Totale				17	-	-	-	-	-	17	-	-

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, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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 campetenza dell'esercizio (FY2017) (Euro/000)
			Numero strumenti finanziari (units)	Periodo di vesting	Numero strumenti finanziari (units)	Fair value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Numero strumenti finanziari (units)	Numero strumenti finanziari (units)	Valore alla data di manturazione (Euro)	Fair value (*)
Roberto Siagri	AD	Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A.Stock Grant 2016 - 1° ciclo Delibera Cda 16.09.2016	56.000	16/09/2016 15/09/2018									39
		Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A.Stock Grant 2016 - 2° ciclo Delibera Cda 07.09.2017	-		56.000	N/A	07/09/2017 06/09/2017	07/09/2017	1,247				13

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 campetenza dell'esercizio (FY2017) (Euro/000)
			Numero strumenti finanziari (units)	Periodo di vesting	Numero strumenti finanziari (units)	Fair value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Numero strumenti finanziari (units)	Numero strumenti finanziari (units)	Valore alla data di manturazione (Euro)	Fair value (*)
Sandro Barazza	AD in società del Gruppo	Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A.Stock Grant 2016 - 1° ciclo Delibera Cda 16.09.2016	38.000	16/09/2016 15/09/2018									26
		Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A.Stock Grant 2016 - 2° ciclo Delibera Cda 07.09.2017	-		38.000	N/A	01/11/2017 31/10/2019	01/11/2017	1,420				4
Totale			94.000		94.000					-	-	-	78

(*) E' indicata la quota di compentenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il fair value degli strumenti stessi alla data di assenazione, 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

importi in migliaia di Euro

Nome e Cognome	Carica		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
				Erogabile / Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
Roberto Siagri	AD	Compensi nella società che redige il bilancio	Incentivo annuale (MBO 2017)	33	33	2019				
			Incentivo annuale (MBO 2016)			2018			33	
			Incentivo annuale (MBO 2015)			2017	33			
		Compensi da controllate e collegate								

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	
Sandro Barazza	Amministratore di Eurotech S.p.A. fino al 26.04.2017 e AD in società del Gruppo	Compensi nella società che redige il bilancio	Incentivo annuale (MBO 2017)	9	9	2019				
			Incentivo annuale (MBO 2016)			2018			9	
			Incentivo annuale (MBO 2015)			2017	9			
		Compensi da controllate e collegate								
Totale				42	42		42	-	42	-

(*) L'incentivo annuale verrà erogato nel corso del 2018

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

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

Nell'esercizio 2017 e alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

		31.12.2017							
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	
Panizzardi Giuseppe	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Siagri Roberto	Amministratore Delegato	Eurotech	Proprietà	1.306.030	-	(545.660)	760.370	585.370	
Antonello Giulio	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Barazza Sandro	Consigliere fino al 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	2.000	-		2.000	-	(*)
Costacurta Riccardo	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
De Toni Alberto Felice	Consigliere fino al 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	6.000	-	-	6.000	-	(*)
Mio Chiara	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Paladin Dino	Consigliere	Eurotech	Proprietà	2.400.605	182.872	-	2.583.477	-	
Pizzol Marina	Consigliere	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Pezzuto Carmen	Consigliere dal 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Mosca Giorgio	Consigliere dal 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Siciliotti Claudio	Presidente del Collegio Sindacale fino al 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	10.000	-	-	10.000	-	(*)
Cignolini Michela	Sindaco effettivo fino al 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Pingaro Giuseppe	Sindaco Effettivo fino al 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Favaro Gianfranco	Presidente del Collegio Sindacale dal 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Briganti Laura	Sindaco Effettivo dal 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	
Rebecchini Gaetano	Sindaco Effettivo fino al 26.04.2017	Eurotech	Proprietà	-	-	-	-	-	

(*) Corrispondono al numero di azioni possedute fino alla data di conclusione dell'incarico