

# **RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI EUROTECH SPA**



**Approvata dal CDA del 6 aprile 2020**

*Pagina lasciata volutamente in bianco*

## RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* dello stesso regolamento, quale da ultimo novellato dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 (“**D.Lgs. 49/2019**”) – di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders’ Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (la “**Direttiva**”).

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-ter TUF e 9-*bis* della Direttiva – illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, nonché le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti di interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:
  - fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento;
  - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, nella Sezione II sono (i) indicate le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti. e (ii) riportati i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF in conformità a quanto richiesto dall’art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

## SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra la politica di remunerazione 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 nonché, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale.

La Politica di Remunerazione è stata da ultimo modificata dal Consiglio di Amministrazione del 6 aprile 2020, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione (di seguito anche il **“Comitato”**), al fine di recepire le modifiche normative e regolamentari derivanti dal recepimento del D.Lgs. 49/2019 recante l’attuazione della *Shareholders’ Right Directive II*.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (il **“Regolamento Parti Correlate”**), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società disponibile sul sito *internet* [www.eurotech.com](http://www.eurotech.com) (Sezione *“investitori – corporate governance”*) (la **“Procedura OPC”**), l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, quando:

- (i) la società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall’Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (ove costituito), né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

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

I principali soggetti e organi di Eurotech coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono l’Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per 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, nonché la sua eventuale revisione;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* (il **"Codice di Autodisciplina"**), la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti (ivi inclusi il/i Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati) e collaboratori, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e ne cura l'attuazione.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione sulla Remunerazione scade con l'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

## 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 il compito di:

- proporre l'adozione e la revisione della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- 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*;
- 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 degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

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 (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato), con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza biennale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della predetta Politica<sup>1</sup>; e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società destinati ad Amministratori, dipendenti (ivi inclusi il/i Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati) e collaboratori, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo o-*bis*.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

#### *Collegio Sindacale*

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

---

<sup>1</sup> Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

**b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra Consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse**

Alla luce di quanto prescritto dall'art. 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento di Borsa, applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR, e conformemente al Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione in carica alla data della presente Relazione, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2017 ed è stato integrato in data 13 novembre 2019 in seguito alle dimissioni di un suo membro con effetto dal 15 ottobre 2019, ed è composto da Amministratori non esecutivi, nella totalità indipendenti nelle persone della Signora Chiara Mio (Presidente) e dei Signori Riccardo Costacurta e Giulio Antonello. I Consiglieri Chiara Mio e Giulio Antonello 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).

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

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione spetta al Consiglio di Amministrazione con facoltà di delega al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società e/o al Vice Presidente *pro tempore* in carica, previo coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione nei casi previsti dalla politica medesima, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'attuazione della Politica di Remunerazione che riguardi uno dei sopra indicati soggetti resterà di competenza esclusiva del Consiglio.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato 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.

**b-bis) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni**

La Politica di Remunerazione non tiene in specifica considerazione il livello di remunerazione e le condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo. In particolare, con specifico riguardo alla remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato e, in generale, dei *top manager*, si ritiene che la tipologia di prestazioni lavorative svolte e che la Società si attende dai predetti soggetti, unitamente all'intrinseca caratteristica di infungibilità, renda le stesse non comparabili rispetto alle prestazioni lavorative degli altri dipendenti del Gruppo.

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

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

**d) le finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente**

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguitamento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

La remunerazione degli Amministratori, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo, di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, nonché di favorire la fidelizzazione di detti soggetti mediante la motivazione personale e il senso di appartenenza alla Società e al Gruppo Eurotech.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (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.

La Politica di Remunerazione ha durata biennale.

Come anticipato nella premessa della presente Sezione I, la Politica di Remunerazione è stata da ultimo modificata dal Consiglio di Amministrazione del 6 aprile 2020, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, al fine di recepire le modifiche normative e regolamentari derivanti dal recepimento del D.Lgs. 49/2019 recante l'attuazione della *Shareholders' Right Directive II*.

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

In particolare vengono distinte quattro categorie di destinatari: (i) Amministratori non esecutivi, (ii) Amministratori esecutivi, (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche e (iv) componenti del Collegio Sindacale.

### Remunerazione degli Amministratori

#### *Amministratori non esecutivi*

Gli Amministratori non esecutivi sono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo Eurotech. A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso come deliberato dall'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 20 dello Statuto sociale. Inoltre, le spese sostenute dagli Amministratori non esecutivi per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Per la retribuzione degli Amministratori non esecutivi che partecipano ai comitati endoconsiliari si rinvia al successivo paragrafo n).

Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile, né benefici non monetari.

#### *Amministratori esecutivi*

Gli Amministratori esecutivi sono gli Amministratori esecutivi ai sensi del 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 di determinati obiettivi e risultati annuali a livello individuale e consolidato di Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, in base al Piano Strategico pluriennale approvato dalla Società, quali, tra l'altro, l'EBITDA, il portafoglio ordini e il fatturato per specifica linea di *business*. L'ammontare della componente variabile di breve periodo è determinata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi e dei risultati stabiliti e viene corrisposto con cadenza annuale;
- iii) da una componente variabile di medio-lungo periodo basata su piani di incentivazione monetari correlata al raggiungimento di determinati obiettivi triennali individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, in base Piano Strategico

pluriennale 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 – quali, tra l’altro, il risultato intermedio EBIT come somma del triennio di riferimento. L’ammontare della componente variabile di medio-lungo periodo è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti e viene corrisposto al termine del periodo di riferimento.

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. L’attribuzione degli strumenti finanziari può non essere subordinata al conseguimento di risultati di *performance*.

Per informazioni in merito al “*Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A.*” – approvato dall’Assemblea del 22 aprile 2016 e rivolto agli Amministratori e/o ai dipendenti della Società e/o delle sue controllate e/o ai collaboratori chiave all’interno dell’organigramma del Gruppo Eurotech – si rinvia alla Sezione II.

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

Le intese tra la Società e gli Amministratori esecutivi potranno consentire alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle eventuali componenti variabili della remunerazione versate e/o degli eventuali strumenti finanziari assegnati, ovvero di trattenere le eventuali somme/gli eventuali strumenti oggetto di differimento, che siano stati determinati sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati (c.d. *claw back*).

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

#### Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Per “Dirigenti con responsabilità strategiche” sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ivi incluso il Direttore Generale (ove nominato), così come previsto dall’art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all’Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

La remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati 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 basate su piani di incentivazione monetari, conseguibili a fronte del raggiungimento di

predefiniti obiettivi aziendali, collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società.

Il/I Direttore/i Generale/i, ove nominato/i, e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati, possono essere altresì 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.

Ove la componente variabile basata su piani di incentivazione monetari sia riconosciuta, la stessa sarà pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua linda fissa di peso generalmente non superiore al 75% di detta remunerazione.

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 alla data della presente Relazione la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

\* \* \*

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.

#### Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

Ai sensi dell'art. 2402 c.c., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

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

In aggiunta a quanto specificato 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 o di assicurazioni sanitarie.

##### Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica di Remunerazione prevede la corresponsione di *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Possono

inoltre essere previste assicurazioni a copertura di alcune spese sanitarie. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Per informazioni in merito alla copertura assicurativa *“Directors and Officers”* di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche si rinvia al paragrafo m).

**g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d’impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

La componente variabile della retribuzione degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche basata su piani di incentivazione monetari è correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano 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.

Ai fini dell’erogazione della componente variabile basata su piani di incentivazione monetari è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento negativo rispetto agli obiettivi e ai risultati assegnati. L’ammontare dell’incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base all’effettivo raggiungimento degli obiettivi e dei risultati.

Si rinvia a quanto rilevato al precedente paragrafo e).

**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, specificando la componente variabile connessa al raggiungimento degli obiettivi (target), eventualmente distinta in base al livello di conseguimento degli stessi**

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. Si rinvia a quanto rilevato ai precedenti paragrafi e) e g).

Nell’ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus*

specifici agli Amministratori esecutivi ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

**i) informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione alla strategia azienda, al perseguitamento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società e del Gruppo;**

Come evidenziato al precedente paragrafo d), la Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguitamento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società e ha l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo. Tale contributo è fornito mediante un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri dirigenti con responsabilità strategiche e che ha quindi un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere in materia di compensi di cui agli artt. 2364, 2389 e 2402 c.c.

Inoltre, la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti criteri:

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

**j) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili “*claw-back*”)**

La Politica di Remunerazione prevede la facoltà per la Società di applicare i c.d. meccanismi di *claw back* sia con riferimento alla eventuale componente variabile in denaro della remunerazione di Amministratori esecutivi, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche, sia con riferimento alla eventuale componente remunerativa di detti soggetti in strumenti finanziari della Società.

Con riferimento alla componente remunerativa variabile in denaro, la Politica di Remunerazione non prevede sistemi di pagamento differito della stessa 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.

Per informazioni in merito ai meccanismi di *claw back* stabiliti nell’ambito del “Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A.” si rinvia alla Parte Prima della Sezione II.

**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.

**I) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando : (i) la durata dei contratti e/o accordi, il periodo di preavviso applicabile e quali circostanze determinino l’insorgere del diritto; (ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti a ogni singolo soggetto, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell’annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); (iii) l’eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell’ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; (v) l’eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto**

Fermo restando quanto *infra* prevista con riferimento all’indennità di fine mandato, la Politica di Remunerazione prevede la facoltà della Società di sottoscrivere con gli Amministratori e con gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all’eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Resta inteso che nel caso in cui si rendesse necessaria la sottoscrizione dei predetti accordi troveranno applicazione i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili), nonché il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione.

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.

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

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Per maggiori informazioni in merito agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito del piano di incentivazione denominato *“Piano di performance share 2016 di Eurotech S.p.A.”* si rinvia alla Parte Prima della Sezione II.

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

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

La Politica di Remunerazione prevede in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche una copertura assicurativa *“Directors and Officers”* sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e le assicurazioni infortuni e spese mediche.

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

Gli Amministratori indipendenti sono destinatari del compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c.c. e non percepiscono una retribuzione variabile.

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.

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 e l'indicazione di tali società**

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

**o-bis) gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.**

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare gli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato.

Si precisa che per “*circostanze eccezionali*” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società medesima, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario quali ad esempio quelli derivanti dall’emergenza sanitaria da Covid-19; (ii) l’intervento di modifiche sostanziali nell’organizzazione dell’attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management.

Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato e all’applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC.

Fermo quanto precede, con riferimento al sistema di remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica, la deroga potrà riguardare la rimodulazione: (i) degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi, (ii) dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi, nonché (iii) del rapporto tra componenti fissa e variabile, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati. Resta inteso che alla Società è altresì riconosciuta la facoltà di (i) riconoscere *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, e (ii) sottoscrivere con i medesimi soggetti accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione dalla carica o del rapporto, nei termini e alle condizioni precisati, rispettivamente, ai precedenti paragrafi h) e l) della Politica.

## SEZIONE II

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

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2019) 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 Emissenti, 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.

Si precisa che la società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione di Eurotech della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

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

### Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

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.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha determinato, da ultimo nella riunione del 27 marzo 2019, i compensi per l’esercizio 2019 spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai Consiglieri facenti parte 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 Roberto Siagi è stata deliberata dal predetto Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 27 marzo 2019 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. In particolare, nella predetta riunione il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, ha deliberato:

- (i) di riconoscere all’Amministratore Delegato un compenso fisso annuo pari ad Euro 350.000;
- (ii) l’adozione del piano di incentivazione monetario di medio-lungo periodo (LTI) destinato all’Amministratore Delegato, il quale prevede la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati a livello consolidato per il periodo 2019-2021;
- (iii) l’adozione del piano di incentivazione monetario di breve periodo (MBO) destinato all’Amministratore Delegato, il quale prevede la corresponsione di un *bonus* monetario al raggiungimento di obiettivi prefissati a livello consolidato per l’esercizio 2019.

Più in particolare, con riferimento al suddetto piano MBO sono stati definiti per l’esercizio 2019 i seguenti obiettivi di breve e di medio-lungo termine, riferiti ai dati consolidati di Gruppo e indipendenti l’uno dall’altro: (i) il raggiungimento di EBITDA di piano per il 2019 e il superamento dello stesso; (ii) il raggiungimento di un determinato portafoglio ordini di inizio anno; e (iii) il raggiungimento di un determinato livello di fatturato di una linea di *business* che è in fase di sviluppo. Tale ultimo obiettivo se non raggiunto nell’anno 2019 viene ripetuto per l’anno successivo come sommatoria del fatturato della specifica linea di *business* di 2 anni. Con riferimento al piano LTI è stato invece definito come ‘obiettivo di medio-lungo termine a livello consolidato di Gruppo, il raggiungimento del risultato intermedio EBIT come somma del triennio 2019-2021 come definito nel Piano di Gruppo 2019-2023.

Si segnala che, a fronte del raggiungimento di parte degli obiettivi prefissati per l’esercizio 2019, sono stati accantonati gli importi corrispondenti ai predetti *bonus* pari a complessivi Euro 210.000

per l'Amministratore Delegato Roberto Siagri; si precisa che nel corso dell'esercizio 2020 verrà corrisposto soltanto l'importo correlato al piano di incentivazione di breve periodo che ammonta a Euro 105.000, mentre il rimanente importo di Euro 105.000 relativo al piano di incentivazione monetario di medio-lungo periodo potrà essere erogato nell'esercizio 2020 per Euro 52.500 e nell'esercizio 2021 per Euro 52.500 soltanto se verranno raggiunti gli obiettivi di riferimento. Il totale dei compensi variabili accantonati nel 2019 riguardano sia i compensi relativi a obiettivi raggiunti nel 2019, per Euro 105.000, sia i compensi relativi a obiettivi che potranno essere raggiunti negli anni a seguire in funzione del raggiungimento degli stessi nel medio termine, per Euro 105.000. Il totale dei compensi variabili basati su piani di incentivazione monetari accantonati ammonta al 60% del totale del compenso fisso dell'Amministratore Delegato.

In data 2 marzo 2020 il Comitato per la Remunerazione ha verificato il mancato raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo del precedente piano di incentivazione monetario riferito agli esercizi 2018 e 2019.

Nell'esercizio 2019 non sono state corrisposte altre componenti variabili.

Con riferimento al "Piano di *performance share* 2016 Eurotech S.p.A.", nel corso dell'esercizio 2019, essendo maturato il periodo di due anni di *retention* relativo alle nr. 56.000 *Unit* assegnate con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 settembre 2017, all'Amministratore Delegato Roberto Siagri sono state assegnate a titolo gratuito nr. 56.000 azioni ordinarie.

Nella Tabella che segue sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio 2019, i quali sono stati determinati dall'Assemblea del 26 aprile 2017 e dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019.

Nel corso dell'esercizio 2019 non si è verificato alcun evento tale da determinare il riconoscimento dell'indennità di fine mandato deliberata dall'Assemblea del 26 aprile 2017 che 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.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

#### 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 degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nell'esercizio 2019 e alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha nominato Direttori Generali, né individuato altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

\* \* \*

Si precisa che le remunerazioni corrisposte nel corso dell'esercizio 2019 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea da ultimo in data 30 aprile 2019. Si precisa che la predetta Assemblea, in conformità alla normativa in vigore a tale data, è stata chiamata a deliberare in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (con voto non vincolante) mentre non si è espressa in merito alla Sezione II della Relazione medesima.

\* \* \*

#### **Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A.**

In data 22 aprile 2016 l'Assemblea dei soci 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." (di seguito anche il "**Piano**"), 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 ("**Unit**") a ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie in portafoglio di Eurotech (le "**Azioni**"). Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di complessive massime n. 1.600.000 Unit, che conferiscono ai Beneficiari, ai termini e alle condizioni del Piano e del relativo regolamento, il diritto di ricevere complessive n. 1.600.000 Azioni. Non è previsto un numero massimo di Unit da assegnare in un anno fiscale. Il numero di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario è stabilito di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto eventualmente del numero, della categoria, del livello organizzativo, delle responsabilità e delle competenze professionali dei Beneficiari. L'attribuzione degli strumenti finanziari non è subordinata al conseguimento di risultati di *performance*.

Il Piano prevede che:

- (i) le Unit possano essere assegnate, in una o più *tranche*, ai beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione (i "**Beneficiari**"), entro un arco temporale di tre anni dalla data di approvazione del Regolamento, ossia entro tre anni a far data dal 16 settembre 2016;
- (ii) le Unit assegnate siano sottoposte a un periodo c.d. di *retention* (il "**Periodo 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 fatto salvo quanto previsto in caso di cessazione del rapporto in ipotesi di *good leaver*;
- (iii) decorso il Periodo di Retention, le Unit maturate (le "**Unit Maturate**") siano convertite in Azioni subordinatamente al mantenimento dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione in Azioni delle Unit Maturate (il c.d. *vesting period*) del Rapporto intercorrente tra il Beneficiario e la Società o una controllata.

Il Piano prevede che, in caso di cessazione del Rapporto dovuta a una ipotesi di *bad leaver*, tutte le *Unit* assegnate al beneficiario decadranno e saranno prive di qualsivoglia effetto e validità.

In caso di cessazione del Rapporto dovuta ad una ipotesi di *good leaver*, il beneficiario, ovvero i suoi eredi, manterrà il diritto di ricevere le azioni rivenienti dalla conversione delle *Unit* ad esso assegnate sino alla data in cui è venuto meno il rapporto. Inoltre, in tal caso, in deroga a quanto previsto in relazione al periodo di *retention* di due anni, le *Unit* saranno convertite in azioni alla data in cui è venuto meno il rapporto e la Società manterrà a disposizione del beneficiario dette azioni non appena possibile, compatibilmente con i relativi adempimenti amministrativi e in conformità ai termini e alle modalità previste dal Regolamento.

Il Piano prevede inoltre un meccanismo di c.d. *claw back* che consente alla Società di chiedere ai beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, degli strumenti finanziari oggetto del piano che siano stati attribuiti a detti beneficiari sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni rivenienti dalla conversione delle Unit assegnate.

Per maggiori informazioni in al Piano, si rinvia al relativo documento informativo, pubblicato sul sito internet della Società [www.eurotech.com](http://www.eurotech.com), sezione “Investitori – Documenti Societari”.

## 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 corrispondenza 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 (diformi 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 2019 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo.

Nell'esercizio 2019 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
<b>Giuseppe Panizzardi</b>	Presidente	01.01.2019-15.10.2019	Approvazione Bilancio 2019	12	4	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	16
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	4			-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	
(III) Totale				12	4			-	16
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
<b>Roberto Siagri</b>	AD	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bilancio 2019	360	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	5	575
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350	-	210		5	
(II) Compensi da controllate e collegate				10	-			-	10
(III) Totale				360	-	210	-	5	575
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
<b>Giulio Antonello</b>	Amministratore	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bilancio 2019	15	1	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	16
(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	Totali
Riccardo Costacurta	Amministratore	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bilancio 2019	15	17	Bonus per altri incentivi	-	-	32
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	17	Partecipazione agli utili			
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-		-	-	32
(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	Totali
Chiara Mio	Amministratore	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bilancio 2019	15	17	Bonus per altri incentivi	-	-	32
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	17	Partecipazione agli utili			
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-		-	-	32
(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	Totali
Giorgio Mosca	Amministratore	01.01.2019-15.10.2019		12	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	12
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	-			-	12
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-		-	-	-
(III) Totale				12	-	-	-	-	12

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
Dino Paladin	Amministratore	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bilancio 2019	15	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	15	-	-
(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
Carmen Pezzuto	Amministratore	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bilancio 2019	15	3	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	18	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	3			-	-	18	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	
(III) Totale				15	3			-	-	18	-
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	01.01.2019-15.10.2019	Approvazione Bilancio 2019	12	8	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	20	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	8			-	-	20	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	-	-	
(III) Totale				12	8			-	-	20	-

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
Susanna Curti	Amministratore	13.11.2019-31.12.2019	Prima assemblea disponibile	2	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	2
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2	-			-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	
(III) Totale				2	-			-	2
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
Antongiulio Marti	Amministratore	13.11.2019-31.12.2019	Prima assemblea disponibile	2	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	2
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2	-			-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	
(III) Totale				2	-			-	2
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
Aldo Enzo Serafino Fumagalli	Amministratore	13.11.2019-31.12.2019	Prima assemblea disponibile	2	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	2
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2	-			-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-			-	
(III) Totale				2	-			-	2

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

**Collegio sindacale**

Importi in migliaia di Euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Gianfranco Favaro	Presidente	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione	38	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli Utili	-	-	38	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Bilancio 2019	-	-	-	-	-	-	38	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				38	-	-	-	-	-	38	-

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	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione	25	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli Utili	-	-	25	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Bilancio 2019	-	-	-	-	-	-	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
Gaetano Rebecchini	Sindaco Effettivo	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione	25	-	Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli Utili	-	-	25	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Bilancio 2019	-	-	-	-	-	-	25	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	-	-	25	-

**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 o attribuibili dell'esercizio o non attribuibili	Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio o attribuibili	
			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)		
Roberto Siegrfi	AD	Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A. - 2° ciclo										24	
		Delibera Cda 07/05/2017											
		Piano di performance share 2016 Eurotech S.p.A. - 3° ciclo	56.000	13/11/2018									
		Delibera Cda 13/11/2018										110	
		Delibera Cda 12/11/2020	56.000	12/11/2020									
		Totali	56.000	-						-	56.000	-	
												134	

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

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	Incentivo annuale (MBO 2019)	105	105	2020-2021				
		Incentivo annuale (MBO 2018)			2019-2020	35			
		Incentivo annuale (MBO 2017)			2019	33			
Compensi da controllate e collegate									

Importi in migliaia di Euro

(\*) L'incentivo annuale verrà erogato nel corso del 2020

## 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 2019 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.

Nominativo	Incarico	Società partecipata	Titolo del possesso	31.12.2019				
				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 fino al 15.10.2019	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Siagri Roberto	Amministratore Delegato fino al 13.11.2019 e Presidente e AD dal	Eurotech	Proprietà	461.770	56.000	( 45.000)	472.770	316.770
Antonello Giulio	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Costacurta Riccardo	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Mio Chiara	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Mosca Giorgio	Consigliere fino al 15.10.2019	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Paladin Dino	Consigliere	Eurotech	Proprietà	2.847.336	10.000	( 2.857.336)	-	-
Pezzuto Carmen	Consigliere	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Pizzol Marina	Consigliere fino al 15.10.2019	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Curti Susanna	Consigliere dal 13.11.2019	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Fumagalli Aldo	Consigliere dal 13.11.2019	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Marti Antongiulio	Consigliere dal 13.11.2019	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Favaro Gianfranco	Presidente del Collegio Sindacale	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Briganti Laura	Sindaco Effettivo	Eurotech	-	-	-	-	-	-
Rebecchini Gaetano	Sindaco Effettivo	Eurotech	-	-	-	-	-	-