



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti





Technoprobe S.p.A.
Sede legale Via Cavalieri di Vittorio Veneto, 2 23870, Cernusco Lombardone (LC)
Capitale sociale Euro 6.532.608,70 interamente versato
Codice Fiscale e Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Como-Lecco
n. 02272540135 - R.E.A. LC-283619

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 s.m.i.

Technoprobe S.p.A.
www.technoprobe.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2026



INDICE

GLOSSARIO	6
1. INFORMAZIONI GENERALI	9
1.1. Premessa	9
1.2. Quadro normativo di riferimento.....	9
1.3. Le risorse umane.....	10
1.4. Overview sulle politiche di gestione del personale e coordinamento con le politiche di sostenibilità.....	11
1.5. Overview sulle politiche di remunerazione di tutta la popolazione aziendale e coordinamento con le politiche Esg.....	12
SEZIONE I	13
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026	13
1. ESITI DELLE VOTAZIONI ASSEMBLEARI SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	13
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	13
2.1 Corporate governance.....	13
2.2 Definizione, adozione ed attuazione della Politica	14
2.3 Organi e ruoli	15
3. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	17
3.1 Composizione	17
3.2 Competenze	17
3.3 Lavori per la Politica 2026.....	18
4. ESPERTI INDIPENDENTI	21
5. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	21
5.1 Finalità e principi ispiratori della Politica 2026.....	21
5.2 Durata e revisione.....	21
5.3 I destinatari della Politica di remunerazione 2026.....	22
5.4 Elementi della Politica di remunerazione 2026	22
5.5 Benchmark di mercato	24
5.6 Proporzioni tra le componenti remunerative	25
5.7 Short Term Incentive - Management By Objectives (“MBO”).....	26
5.8 Long Term Incentive - Piano di Restricted Shares 2024/2026	26
5.9 Long Term Incentive - Piano di Performance Shares 2025/2027	27
5.10 Long Term Incentive - Piano di Restricted Shares 2026/2029	30
5.11 Long Term Incentive - Piano Special Award	31
5.12 Pay mix.....	33
5.13 Collegamento tra piano industriale e sostenibilità con le componenti variabili STI e LTI della remunerazione	34



5.14 Clausole di malus e di clawback.....	34
6. LE REMUNERAZIONI	35
7. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	35
8. COLLEGIO SINDACALE.....	36
9. PRESIDENTE ESECUTIVO E VICE PRESIDENTE ESECUTIVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	37
10. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	37
10.1 Componenti della remunerazione.....	37
10.2 Componente fissa annuale	38
10.3 Componente variabile annuale o a breve termine (Short Term Incentive)	38
10.4 Componente variabile a lungo termine (Long Term Incentive)	38
10.5 Pay mix	38
11. REMUNERAZIONI DEI DIRS.....	39
11.1 Componenti della remunerazione.....	39
11.2 Componente fissa annua	39
11.3 Componente variabile annuale o di breve termine (STI).....	40
11.4 Componente variabile di lungo termine (LTI).....	40
11.5 Benefici non monetari	40
11.6 Pay mix	40
12. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....	41
13. COPERTURE ASSICURATIVE	42
14. DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	42
SEZIONE II RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025	44
PRIMA PARTE	44
1. INTRODUZIONE.....	44
2. ESITI DELLE VOTAZIONI ASSEMBLEARI SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI 2024.....	45
3. COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025.....	45
3.1 Compensi approvati per il Consiglio di Amministrazione	45
3.2 Compensi approvati per l'Amministratore Delegato	46
3.3 Compensi approvati per il Collegio Sindacale.....	48
3.4 Compensi approvati per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)	49
4. INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025	51
5. DEROGHE ALLA POLITICA 2025 – CLAUSOLE DI CLAWBACK.....	51
6. INFORMAZIONI DI CONFRONTO.....	51



SECONDA PARTE	54
Allegato 1	55
Allegato 2	62
Allegato 3	64



GLOSSARIO

DEFINIZIONE	SIGNIFICATO
AMMINISTRATORI ESECUTIVI	indica (i) amministratori della Società o di una società controllata avente rilevanza strategica ai quali sono attribuite deleghe nella gestione o nell'elaborazione delle strategie aziendali (ii) gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, o nella società controllante quando l'incarico riguardi anche la Società.
AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	indica gli amministratori non esecutivi che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la Società o con il Gruppo, relazioni tali da condizionarne l'attuale autonomia di giudizio.
AMMINISTRATORI CONSIGLIERI o	indica i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, siano essi esecutivi, non esecutivi, indipendenti o non indipendenti.
ASSEMBLEA o ASSEMBLEA DEI SOCI o ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	indica l'Assemblea dei Soci della Società.
AZIONI	indica le azioni ordinarie della Società prive di valore nominale.
AZIONISTI	indica gli azionisti della Società.
C.C. o COD. CIV. o CODICE CIVILE	indica il Codice Civile italiano approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942 n. 262.
CHIEF COMMERCIAL OFFICER	indica il direttore commerciale della Società.
CHIEF EXECUTIVE OFFICER o AMMINISTRATORE DELEGATO	indica l'amministratore delegato della Società, principale responsabile della gestione dell'impresa.
CHIEF FINANCIAL OFFICER	indica il direttore finanziario della Società.
CHIEF TECHNICAL OFFICER	indica il direttore tecnico della Società.
CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE	indica Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020, al quale la Società aderisce in forza della Delibera del Consiglio efficace a far data dal 2 maggio 2023.
COLLEGIO o COLLEGIO SINDACALE	indica il Collegio Sindacale della Società.
COMITATI CONSILIARI o COMITATI o COMITATI ENDOCONSILIARI	indica congiuntamente il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, il Comitato Nomine e Remunerazioni e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate istituiti dalla Società.
COMITATO CONTROLLO E RISCHI o COMITATO CRS	indica il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità istituito dalla Società.
COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI o COMITATO NR	indica il Comitato Nomine e Remunerazioni istituito dalla Società.
COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE	indica il Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate, promosso, oltre che da Borsa Italiana S.p.A., da ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.



COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE o COMITATO PARTI CORRELATE o COMITATO OPC	indica il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate istituito dalla Società.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE o CONSIGLIO o CDA	indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
DIREZIONE HUMAN RESOURCES o DIREZIONE HR	indica il responsabile della funzione azienda Risorse Umane della Società.
DIREZIONE LEGAL	indica la funzione aziendale affari legali e societari della Società.
DIRIGENTE PREPOSTO	indica il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi della L. 262/2005 e dell'art. 154-bis TUF.
DIRS	indica i Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società, intendendosi tali quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa ¹ .
ESG	l'acronimo ESG (che significa <i>Environmental-Social-Governance</i>) si riferisce ai tre fattori chiave per misurare la sostenibilità e l'impatto etico dell'attività della Società.
EURONEXT MILAN o EXM	Mercato regolamentato, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
GRUPPO o GRUPPO TECHNOPROBE	indica collettivamente, la Società e le società, italiane ed estere, dalla stessa controllate ai sensi dell'articolo 2359 del c.c. e dell'articolo 93 del TUF
INVESTOR RELATIONS	indica la funzione aziendale Investor Relations della Società.
LTI o LONG TERM INCENTIVE	indica la componente di medio-lungo termine della remunerazione.
MBO o MANAGEMENT BY OBJECTIVES	indica il sistema di incentivazione su cui si basa la componente STI della remunerazione e consiste in un metodo di gestione del personale che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati.
POLITICA 2026 o POLITICA	indica la Sezione I della presente Relazione relativa alla politica di remunerazione della Società per l'esercizio 2026.
PRESIDENTE	indica il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.
PROCEDURA OPC o PROCEDURA OPERAZIONI PARTI CORRELATE	indica la Procedura in materia di Operazioni con Parti Correlate adottata da Technoprobe S.p.A. ai sensi del Regolamento Consob adottato con delibera n. 17221 del 12

¹ Tale definizione è contenuta nel principio contabile internazionale IAS 24, paragrafo 9 ed è richiamata all'articolo 2 (Definizioni funzionali a quelle di "parti correlate" e di "operazioni con parti correlate" secondo i principi contabili internazionali) di cui all'Appendice del Regolamento Operazioni con Parti Correlate adottato con Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (così come aggiornato con le modifiche di cui alla Delibera Consob n. 22144 del 22 dicembre 2021) nonché, con richiamo indiretto, all'articolo 65, comma 1-quater del Regolamento Emittenti.



	marzo 2010 e modificato con delibera n. 22144 del 22 dicembre 2021; disponibile sul sito internet di Technoprobe (www.technoprobe.com – sezione Governance / Corporate documentations).
REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB o REGOLAMENTO EMITTENTI o RE	indica il Regolamento emanato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni, concernente la disciplina degli emittenti, di attuazione del Testo Unico delle Disposizioni In Materia Di Intermediazione Finanziaria (TUF).
REGOLAMENTO OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE o REGOLAMENTO PARTI CORRELATE o REGOLAMENTO OPC	indica il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.
RELAZIONE DI CORPORATE GOVERNANCE	indica la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta e pubblicata dalla Società ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.
RELAZIONE SUI COMPENSI 2025 o RELAZIONE SUI COMPENSI	indica la Sezione II della presente Relazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2025.
RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE o RELAZIONE	indica la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, redatta e pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.
SOCIETÀ DI REVISIONE	indica la società incaricata della revisione legale di Technoprobe.
SOCIETÀ o EMITTENTE o TECHNOPROBE	indica la società Technoprobe S.p.A., società per azioni regolarmente costituita ed esistente in base al diritto italiano, le cui azioni sono ammesse alle negoziazioni sul mercato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., a far data dal 2 maggio 2023, con sede legale in Cernusco Lombardone (LC) Via Cavalieri di Vittorio Veneto n. 2, C.F. e numero di iscrizione al Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Como-Lecco al n. 02272540135, Partita I.V.A. 02272540135, REA n. LC 283619.
STATUTO	indica lo statuto sociale della Società nella sua versione aggiornata disponibile sul sito internet di Technoprobe (www.technoprobe.com – sezione Governance / Corporate documentations).
STI o SHORT TERM INCENTIVE	indica la componente variabile di breve termine della remunerazione.
SUCCESSO SOSTENIBILE	obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.
TESTO UNICO DELLA FINANZA o T.U.F.	indica il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e ss.mm.ii.



1. INFORMAZIONI GENERALI

1.1. Premessa

La presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione" o "Relazione sulla Remunerazione") di Technoprobe S.p.A., approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, previo parere del Collegio Sindacale, si articola in due sezioni:

* Sezione I: "Politica in materia di remunerazione" per l'esercizio 2026 ("Politica 2026" o "Politica");

* Sezione II: "Relazione sui compensi corrisposti" nell'esercizio 2025 ("Relazione sui Compensi 2025" o "Relazione sui Compensi"), unitamente alle tabelle indicate dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del RE;

il tutto preceduto da una breve introduzione sulle politiche di gestione del personale, sulle politiche di remunerazione rivolte a tutta la popolazione aziendale e sul loro collegamento con i principi ed i criteri della sostenibilità.

1.2. Quadro normativo di riferimento

La Relazione è redatta ai sensi:

(i) dell'art.123-ter del Testo Unico della Finanza ("TUF"), come modificato e integrato dall'art. 3 del Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019;

(ii) dell'art. 84-quater e dello Schema 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del regolamento Consob (n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti), come modificato anche dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 (il "Regolamento Emittenti").

Ai fini della Relazione si è tenuto conto altresì di:

(i) raccomandazioni della Commissione Europea in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate (precisamente Raccomandazione della Commissione n. 2009/385/CE del 30 aprile 2009 che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate e Raccomandazione n. 2004/913/CE del 14 dicembre 2004 relativa alla promozione di un regime adeguato per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori delle società quotate);

(ii) raccomandazioni in materia di remunerazione adottate dal Codice di Corporate Governance, approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana nel gennaio 2020, cui Technoprobe ha aderito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione efficace a far data dal 2 maggio 2023.

La Politica è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 ai sensi dell'art. 123-ter TUF, comma 3-bis e 3-ter, e definisce i principi e linee guida per l'esercizio 2026 e per la definizione della remunerazione degli Amministratori della Società, in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei DiRS, nonché, fermo quanto disposto dall'art. 2402 c.c., per la determinazione dei compensi dei componenti dell'organo di controllo.

La Relazione sui Compensi 2025, sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, fornisce nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci e in forma aggregata per i DiRS:

- > 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;



- > un'analitica indicazione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società controllate o collegate.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com) e sul sito internet di Technoprobe all'indirizzo www.technoprobe.com nella sezione *Corporate Governance/Assemblee degli Azionisti*.

1.3. Le risorse umane

L'attenzione di Technoprobe per le persone è parte integrante del DNA aziendale: sono loro, infatti, a rappresentare il *core asset* della Società, grazie al portfolio di competenze, alla creatività e alle attitudini declinabili nei diversi ambiti operativi.

Valorizzare queste capacità, anche attraverso una remunerazione adeguata, significa apportare valore aggiunto all'azienda, instaurando rapporti duraturi e trasparenti con i propri collaboratori.

Principi quali la valorizzazione del personale, con attenzione alle specifiche competenze di ciascuno, il benessere e la dignità della persona nonché la tutela dei generi meno rappresentati sono capisaldi delle politiche di gestione delle risorse umane di Technoprobe.

Questi principi, debitamente tradotti per iscritto nel codice di condotta aziendale nonché nella *Politica sulla diversità degli organi di gestione e di controllo*², si riflettono, da un lato, in adeguati trattamenti remunerativi, dall'altro, in importanti traguardi di *welfare* aziendale, in politiche di incentivazione allo *smart-working*, in ore di formazione (non obbligatorie) erogate, dall'altro ancora, nello sviluppo di temi materiali, quali la diversità, l'inclusione ed il benessere dei dipendenti, lo sviluppo interno dei talenti e la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Costituita nel 1996, Technoprobe ha vissuto nel corso degli anni, e soprattutto a partire dal 2010, un notevole incremento della popolazione aziendale ed ha maturato una forte capacità di *attraction* e di *retention* del personale.

La popolazione aziendale al 31 dicembre 2025 di Technoprobe S.p.A. è formata da 1.752 lavoratori (di cui 97 con contratto di somministrazione). Le donne in azienda sono circa il 36% del totale della forza lavoro.

Inoltre, Technoprobe controlla, direttamente o indirettamente, 18 società con sede legale ed operativa sita in paesi esteri distribuiti tra Europa (Francia e Germania), Asia (Taiwan, Corea del Sud, Giappone, Malesia, Filippine, Cina e Singapore) e Stati Uniti; il totale del personale impiegato nelle sedi estere al 31 dicembre 2025 è pari a 2.122 e così la popolazione aziendale complessiva è pari a 3.382 (compresi i contratti di somministrazione).

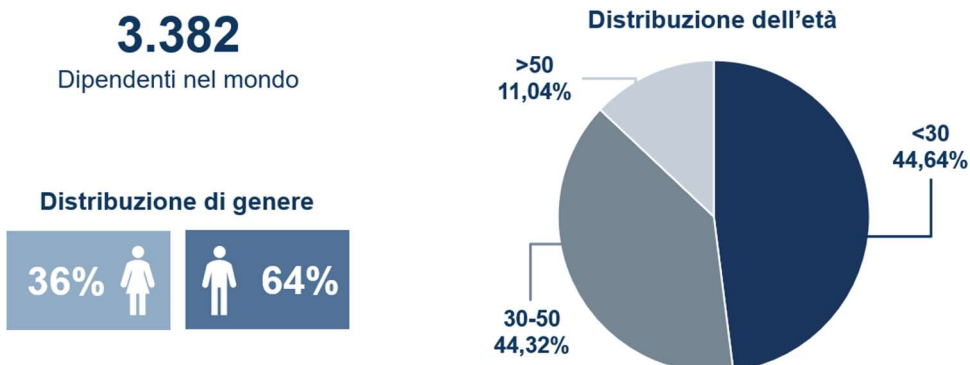
² Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2024 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni in data 20 febbraio 2024 e previa verifica del Comitato Controllo e Rischi in data 19 febbraio 2024.



Costruire una forza lavoro solida con una strategia incentrata sulle persone

Le persone di Technoprobe sono il principale asset per la crescita del Gruppo.
Con la loro competenza ed esperienza, hanno contribuito allo sviluppo internazionale dell'azienda.

Composizione



1.4. Overview sulle politiche di gestione del personale e coordinamento con le politiche di sostenibilità

Technoprobe promuove iniziative orientate alle Persone per rispondere al meglio alle esigenze aziendali e contribuire allo sviluppo del Gruppo, alla produttività ed a un migliore ambiente organizzativo con un elevato livello di benessere lavorativo.

OVERVIEW	
> Politiche giovanili e sviluppo interno dei talenti	<p>Lo sviluppo dei talenti è la migliore prospettiva di crescita e di generazione di valore a lungo termine, decisivo per il futuro di un'azienda. La costante ricerca di personale ha portato Technoprobe a prediligere politiche di assunzione rivolte ai giovani: le risorse <i>young</i>, infatti, soddisfano la necessità crescente di competenze tecniche, tendono ad essere più flessibili e innovative, inclini alla formazione, all'aggiornamento e alla digitalizzazione.</p> <p>Va inoltre sottolineato che, nell'ottica di voler contribuire a un cambiamento sociale collettivo, assumere giovani talenti e prevedere adeguati scaglioni di remunerazione contribuisce a ridurre il divario nell'accesso a un'equità lavorativa e ad una proporzione remunerativa.</p> <p>Technoprobe conferma il <i>trend</i> positivo di azienda sempre più giovane. L'età media del personale in forza al 31 dicembre 2025 è pari a 35,4 anni, inoltre, il 44,64% dell'organico aziendale è composto da personale under 30. I dipendenti nella fascia d'età compresa tra i 30 e 50 anni si assestano al 44,32%.</p>
> Formazione	<p>Per un'azienda che opera nella tecnologia di frontiera, la crescita, l'apprendimento e l'aggiornamento continuativi dei propri lavoratori sono vitali per mantenere uno standard molto alto di competenze. Questo vale sia per il mondo della ricerca e sviluppo, sia in tutta l'area Technology, sia per tutto il Manufacturing e gli operatori di produzione.</p> <p>La formazione è inoltre mezzo motivazionale per far sentire tutti in Technoprobe sempre ingaggiati nelle sfide che il mercato e la tecnologia pongono ogni giorno; per questo motivo, la formazione del personale è stata suddivisa in diverse fasi ed aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prima fase di induction per i nuovi assunti; • piano di formazione specifico sulla singola mansione declinato per le varie funzioni; • formazione metodologica per un controllo più efficiente dei processi; • formazione di knowledge inter-funzionale, per incentivare la condivisione delle competenze tra le varie funzioni.



<p>> Salute e sicurezza</p>	<p>La cultura della salute e sicurezza è condivisa a tutti i livelli e prevede un coinvolgimento totale dell'organizzazione aziendale, dall'alta direzione aziendale fino ai dipendenti.</p> <p>Tutte le attività relative alla gestione della salute e della sicurezza aziendale sono supportate da una costante attività di formazione, informazione ed addestramento, che ha determinato un monte ore di formazione erogata in continuo aumento negli anni.</p> <p>Inoltre, tra gli indicatori più significativi in ambito di salute e sicurezza, Technoprobe monitora l'andamento degli eventi (infortuni, medicazioni, <i>near miss</i>), con l'obiettivo di analizzare le cause che li hanno determinati e introdurre azioni di miglioramento continuo per evitarne il ripetersi.</p> <p>Le misure introdotte da Technoprobe per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici sul luogo di lavoro hanno comportato una progressiva diminuzione del tasso degli infortuni dei dipendenti nonostante il costante aumento del personale.</p>
---------------------------------------	--

1.5. Overview sulle politiche di remunerazione di tutta la popolazione aziendale e coordinamento con le politiche Esg

OVERVIEW	
<p>> Componenti della remunerazione</p>	<p>La popolazione aziendale beneficia sia della componente fissa che della componente variabile a breve termine della remunerazione. La retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate differentemente in relazione al ruolo, alle responsabilità attribuite e alle competenze.</p> <p>In particolare, i criteri di remunerazione applicati alla componente fissa del personale si compongono di strumenti e logiche proporzionali e si basano sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività.</p> <p>Invece, con riguardo al riconoscimento della componente variabile a breve termine, la Società esamina, in un'ottica di massima obiettività, i comportamenti organizzativi e professionali di ognuno alla luce del ruolo ricoperto e delle responsabilità attribuite. Gli scopi di tale componente sono quelli di (i) indirizzare le prestazioni verso gli obiettivi aziendali e i comportamenti professionali verso una cultura organizzativa aziendale basata sui risultati e sul merito, (ii) consolidare i punti di forza e intervenire sulle aree di miglioramento, (iii) sviluppare il senso di appartenenza e di identificazione nella mission aziendale, raccogliere i suoi feedback.</p>
<p>> Obiettivi ESG</p>	<p>Con l'esercizio sociale 2024, Technoprobe ha introdotto i target ESG per il riconoscimento di una parte della componente variabile a breve termine della retribuzione. L'evoluzione di tale percorso, con la Politica 2025 e l'attuale Politica 2026, ha portato all'inserimento di tali obiettivi anche nella componente variabile di lungo termine della retribuzione.</p> <p>L'obiettivo di rispettare le persone e l'ambiente e di integrare i fattori di sostenibilità in ogni scelta aziendale è sotteso alla visione strategica ed all'impegno della Società sin dalla sua costituzione.</p> <p>Lo scopo prioritario cui la Società deve tendere è quello di integrare in modo definitivo e sistematico il tema della sostenibilità nelle decisioni di business e, per quanto concerne questa sede, arricchire gli indicatori-target ESG a cui collegare la remunerazione variabile di breve e di lungo termine del management aziendale al fine di accrescere il coinvolgimento sulle tematiche di sostenibilità.</p>
<p>> Welfare aziendale</p>	<p>Con peculiarità derivanti dal diverso posizionamento geografico, ogni collaboratore di Technoprobe può usufruire di strutturati elementi di Welfare aziendale.</p>



SEZIONE I

POLITICA

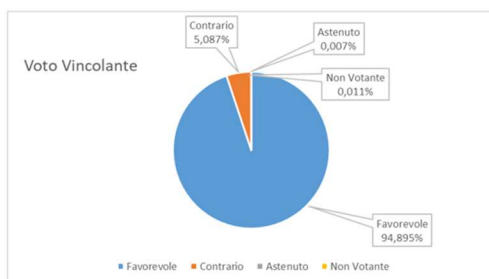
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026

1. ESITI DELLE VOTAZIONI ASSEMBLEARI SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

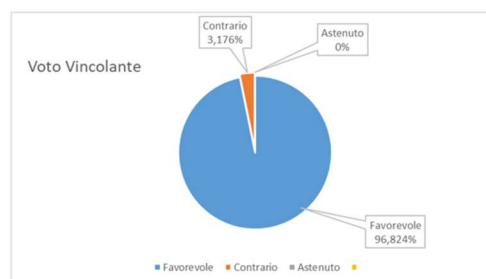
La relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2025 e i compensi corrisposti 2024 è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,824% dei votanti complessivi.

Di seguito è riportato il rendiconto delle votazioni manifestate dagli azionisti sulla Prima Sezione della relazione ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, con espressione di un voto vincolante, confrontando gli esiti con quelli della precedente Assemblea del 24 aprile 2024.

Assemblea degli Azionisti – 24 aprile 2024



Assemblea degli Azionisti – 29 aprile 2025



	n. voti	% partecipanti al voto
Favorevole	970.665.791	94,895%
Contrario	52.036.106	5,087%
Astenuto	72.335	0,007%
Non Votante	108.650	0,011%
Totali	1.022.882.882	100,000%

	n. voti	% partecipanti al voto
Favorevole	918.760.406	96,824%
Contrario	30.135.164	3,176%
Astenuto	0	0,000%
Totali	948.895.570	100,000%

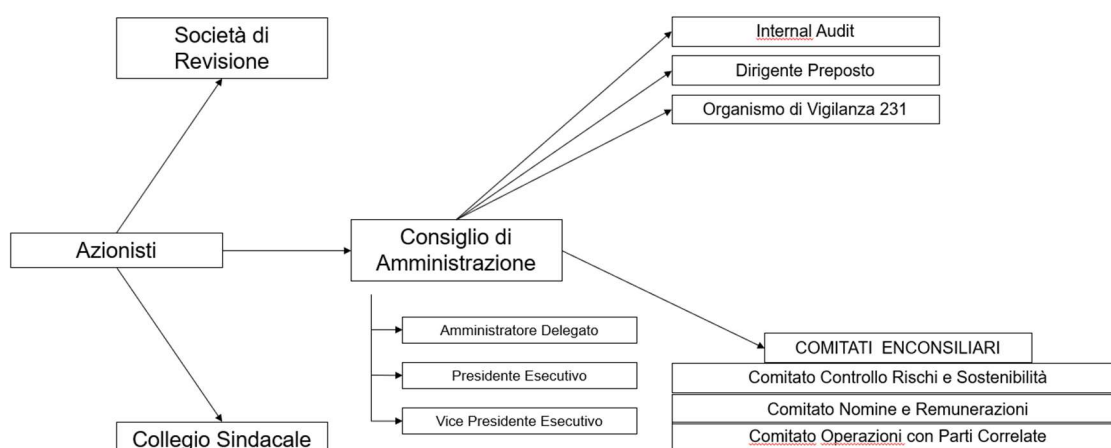
Le considerazioni emerse nel contesto dell'Assemblea sono state prese in considerazione al fine di individuare potenziali aree di miglioramento nella Politica di Remunerazione per il 2026.

2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

2.1 Corporate governance

Technoprobe ha adottato un modello di *corporate governance* ispirato ai principi di correttezza e trasparenza nella gestione aziendale, di centralità dell'organo consiliare di amministrazione e di gestione dei flussi informativi tra organo di amministrazione ed organo di controllo.

L'assetto di governo societario di Technoprobe è rappresentato nel grafico che segue.



Per ogni altra informazione sulla governance della Società, si rinvia alla Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2025, pubblicata sul sito internet www.technoprobe.com nella sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti".

2.2 Definizione, adozione ed attuazione della Politica

La definizione della politica in materia di remunerazione e le eventuali modifiche alla stessa sono il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato Nomine e Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione.

Essa è, infatti, definita e approvata annualmente (o per il diverso arco temporale individuato) - su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni - dal Consiglio di Amministrazione che la sottopone, poi, al voto dell'Assemblea degli Azionisti.

Sulla politica esprime il proprio parere il Collegio Sindacale in relazione alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, anche ai sensi dell'art. 2389 comma III c.c.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione sovrintendono alla sua applicazione.

A tal fine, con cadenza annuale, il responsabile della Direzione *Human Resources* della Società riferisce sull'applicazione della politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, al Comitato Nomine e Remunerazioni, il cui presidente riferisce, a sua volta, al Consiglio di Amministrazione.

Altresì, è competenza del Consiglio di Amministrazione, con il supporto e le attività istruttorie del Comitato Nomine e Remunerazioni, proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione di lungo periodo a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari che, se approvati, sono resi pubblici nei termini di legge (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Gli amministratori esecutivi propongono al Comitato Nomine e Remunerazioni detti meccanismi di incentivazione.

Il General Counsel svolge attività di supporto sia in funzione preventiva che in funzione di controllo al Comitato Nomine e Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione mentre l'Investor Relator svolge un lavoro di *feedback* al Comitato Nomine e Remunerazioni e, per il tramite di quest'ultimo, al Consiglio di Amministrazione, riferendo



con cadenza semestrale sugli esiti degli *engagement* con gli investitori, gli azionisti ed i *proxy advisors*.

2.3 Organi e ruoli

Di seguito il riepilogo delle attività svolte dai soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione e attuazione della politica.

ORGANO	RUOLO E ATTIVITÀ DI COMPETENZA
ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	<ul style="list-style-type: none"> > determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, esclusa la remunerazione da attribuire, da parte del Consiglio, agli Amministratori investiti di particolari cariche; > determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Collegio Sindacale; > approva la prima sezione della relazione in materia di remunerazione; > si esprime con voto consultivo in merito alla seconda sezione della relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti; > delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in merito ad eventuali meccanismi di incentivazione basati sull'attribuzione di azioni.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> > definisce la politica sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei DiRS e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale; > approva la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" da presentare all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio; > definisce i compensi degli Amministratori Esecutivi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., nonché quelli dei DiRS; > stabilisce gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei DiRS; > definisce la remunerazione del responsabile della funzione Internal Audit su proposta del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità; > monitora la corretta esecuzione e il rispetto della politica per la remunerazione, avendo cura - in particolare - che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione; > elabora, approva e presenta all'Assemblea, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari o monetari, di lungo o breve termine, a favore degli Amministratori, Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e di altri dipendenti della Società e del Gruppo; > dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea; > in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con l'Amministratore Delegato, o un Direttore Generale, o un Dirigente con Responsabilità Strategiche, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, approva il comunicato da diffondere al mercato



ORGANO	RUOLO E ATTIVITÀ DI COMPETENZA
	con le informazioni richieste dal Codice di Corporate Governance e/o dalle normative eventualmente applicabili.
AMMINISTRATORI ESECUTIVI	<ul style="list-style-type: none"> > sottopongono al Comitato Nomine e Remunerazioni ed al Consiglio di Amministrazione i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato Remunerazione e Nomine nella elaborazione dei medesimi; > forniscono al Comitato Nomine e Remunerazioni ed al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
COLLEGIO SINDACALE	<ul style="list-style-type: none"> > riveste un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi. Nell'esprimere il suddetto parere verifica la coerenza delle proposte formulate con la politica sulle remunerazioni.
SOCIETÀ DI REVISIONE	<ul style="list-style-type: none"> > verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione, come previsto dal comma 8-bis dell'articolo 123-ter del TUF
COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> > in conformità con le raccomandazioni dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance, ha il compito di assistere, con funzioni propositive e consultive, il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative, tra l'altro, alla remunerazione degli Amministratori e dei DiRS.
DIREZIONE HR	<ul style="list-style-type: none"> > supporta il top management nella definizione della Politica e ne cura, di concerto con il Comitato Nomine e Remunerazioni, le ulteriori Funzioni Aziendali coinvolte ed il top management stesso, l'applicazione, coerentemente con l'esigenza di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio. <p>In tale ambito la Direzione <i>Human Resources</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> > elabora e sottopone al Comitato Nomine e Remunerazioni la revisione della politica di remunerazione della Società; sia in generale che con riferimento a specifici temi ed esigenze; > assicura, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali, la conformità alla regolamentazione applicabile delle presenti Politiche e la sua corretta applicazione; > propone il sistema di valutazione della <i>performance</i>, i criteri di remunerazione ed i percorsi di carriera in coerenza con la Politica di Remunerazione; al riguardo, inoltre, coordina la definizione e assegnazione degli obiettivi di performance nell'ambito dei sistemi di incentivazione; > verifica, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali, il raggiungimento degli obiettivi e la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile;



ORGANO	RUOLO E ATTIVITÀ DI COMPETENZA
	> svolge l'attività di monitoraggio delle tendenze e delle prassi di mercato del lavoro di riferimento al fine di formulare proposte di revisione della Politica e proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dal Gruppo.
GENERAL COUNSEL	> svolge un'attività di controllo preventivo e monitoraggio della Politica per assicurarne la conformità al quadro normativo; inoltre, verifica la coerenza tra la presente Politica ed i regolamenti e procedure interne.
INVESTOR RELATIONS	> riferisce con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione in merito agli incontri con gli investitori, gli azionisti ed i proxy advisor.

3. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

3.1 Composizione

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è nominato dal Consiglio di Amministrazione (che ne indica altresì il presidente) e dura in carica per l'intero mandato del Consiglio di Amministrazione.

Alla data della presente Relazione, il Comitato, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, è composto da tre membri, tutti non esecutivi e tutti indipendenti. Il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente.

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni risulta così costituito:

NOME E COGNOME	CARICA	RUOLO NEL COMITATO
Giulio Sirtori	Amministratore Indipendente	Presidente
Susanna Pedretti	Amministratore Indipendente	Membro
Elisabetta Beatrice Cugnasca	Amministratore Indipendente	Membro

Tutti i membri del Comitato possiedono i requisiti professionali richiesti dalle attuali disposizioni normative e regolatorie. Alcuni membri dispongono di specifiche competenze tecniche ed esperienze in ambito finanziario e di politiche retributive.

È invitato a partecipare alle attività del Comitato Nomine e Remunerazioni l'intero Collegio Sindacale.

3.2 Competenze

Il Comitato è titolare di funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di nomine, remunerazione ed incentivazione, con il compito principale - in materia di nomine - di individuare la dimensione e la composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione, indicando le figure professionali la cui presenza possa favorirne un corretto ed efficace funzionamento e - in materia di remunerazione - di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, al Comitato Nomine e Remunerazioni, in materia di nomine, è affidato il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nelle seguenti attività:



- > autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi Comitati, supportando il Presidente del Consiglio nel curare l'adeguatezza e la trasparenza del processo di autovalutazione;
- > definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- > individuazione dei candidati alla carica di Amministratore in caso di cooptazione;
- > eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente;
- > predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione del Chief Executive Officer e degli altri Amministratori Esecutivi.

Al Comitato Nomine e Remunerazioni, sono altresì affidati i seguenti compiti, in materia di remunerazione:

- > coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- > presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- > monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- > valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

3.3 Lavori per la Politica 2026

Nel corso del 2025 il Comitato ha tenuto 7 riunioni.

Viene riportato di seguito l'elenco delle riunioni con sintesi delle principali attività svolte dal Comitato Nomine e Remunerazioni nel corso dell'anno 2025 e nei primi mesi del 2026 fino alla data della presente Relazione, al fine della definizione della politica di remunerazione della Società, della redazione della presente Relazione e delle altre attività istruttorie svolte in tema di remunerazioni.

TRIMESTRE	ARGOMENTI TRATTATI
GENNAIO – MARZO 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione Relazione al Consiglio di Amministrazione sulle attività del Comitato del secondo semestre, anno 2024 • Esame Report sugli esiti dell'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione (art. 4 Racc. 21 e 22 Codice di <i>Corporate Governance</i>) in vista del rinnovo e parere in merito alla valutazione sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari • Presentazione della lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. ed esame delle raccomandazioni per il 2025 • Approvazione calendario delle riunioni per l'esercizio 2025 • Aggiornamento sulle attività di analisi integrativa svolta dalla società di consulenza Mercer Italia Srl per definizione peer group e benchmark remunerativo • Verifica raggiungimento KPI per componente variabile della remunerazione del CEO e dei DIRS per esercizio 2024 e relativa consuntivazione. • Definizione del sistema di MBO e dei relativi KPI per il riconoscimento della componente variabile annuale della remunerazione (<i>short term incentive</i>) per l'esercizio 2025. • Esame proposta beneficiari secondo ciclo Restricted Share Plan 2024/2026. • Esame ed approvazione del nuovo Piano di remunerazione di lungo termine 2025-2027 (<i>Performance Share Plan</i>) basato su azioni per gli amministratori esecutivi e DIRS e relativo Regolamento e Documento Informativo



	<ul style="list-style-type: none"> • Esame ed approvazione della Politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123 <i>ter</i> TUF
APRILE – GIUGNO 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica esiti delibere assembleari in merito alla Politica di Remunerazione con riferimento all'esercizio 2025 • Proposta di esecuzione del secondo ciclo del Piano di Restricted Shares 2024/2026 • Presentazione proposta beneficiari del Piano di Performance Shares 2025/2027 e informativa su iniziative in corso per l'esecuzione del Piano
LUGLIO – SETTEMBRE 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento su iniziative in corso per l'esecuzione del Piano di Performance Shares 2025/2027. Incontro con i referenti della società Mercer Italia S.r.l. • Verifica dell'adeguatezza del Regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione • Esame della struttura e dei contenuti della relazione semestrale del Comitato riferita al primo semestre, anno 2025 sull'attività svolta
OTTOBRE – DICEMBRE 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento su iniziative in corso per l'esecuzione del Piano di Performance Shares 2025/2027. Incontro con i referenti della società Mercer Italia S.r.l. • Verifica questionario per avvio processo di Board Evaluation su esercizio 2025
GENNAIO – MARZO 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento su iniziative in corso per l'elaborazione della Politica in materia di Remunerazione 2026 ai sensi dell'art. 123-ter TUF • Presentazione della lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. ed esame delle raccomandazioni per il 2026 • Approvazione calendario delle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni per l'esercizio 2026 • Aggiornamento da parte delle funzioni interne della Società in ordine alle attività propedeutiche alla stesura della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti e alla costruzione di Long Term Incentive Plans • Esame proposta di riconoscimento di un bonus una tantum a favore del CCO • Report sugli esiti dell'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione (art. 4 Racc. 21 e 22 Codice di Corporate Governance) • Verifica raggiungimento KPI per componente variabile della remunerazione dell'AD e dei DIRS per esercizio 2025 e relativa consuntivazione • Esame e definizione del sistema di MBO e dei relativi KPI per il riconoscimento della componente variabile annuale della remunerazione (Short Term Incentive) per l'esercizio 2026 • Esame ed approvazione di nuove proposte di Restricted Share Plan 2026-2027 e di Special Award Shares Plan basato su azioni per gli amministratori esecutivi e DIRS e relativo Regolamento e Documento Informativo • Esame ed approvazione della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123 <i>ter</i> TUF • Approvazione Relazione al Consiglio di Amministrazione sulle attività del Comitato del secondo semestre, anno 2025

Fra le misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse, si precisa che, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, nessun componente del Consiglio di Amministrazione e nessun DIRS ha preso parte o prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni si riporta di seguito estratto del relativo regolamento di funzionamento (Regolamento di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 aprile 2023) ed in ogni caso si rinvia alla Relazione di Corporate Governance.



“ARTICOLO 6 – MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste dal calendario annuale delle riunioni approvato dal Comitato stesso e comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato viene convocato dal Presidente ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o gliene sia fatta richiesta congiunta dagli altri componenti o dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dall'Amministratore Delegato.

Il Comitato viene convocato a mezzo apposito avviso trasmesso via e-mail, con indicazione di data, luogo e ordine del giorno, a tutti i suoi membri almeno 3 giorni prima della data fissata per l'adunanza. In caso di urgenza il termine può essere ridotto, purché la convocazione sia effettuata a mezzo e-mail o altro strumento idoneo a garantire una comunicazione certa e immediata.

Il Presidente del Comitato può invitare a singole riunioni il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri amministratori e, informandone l'Amministratore Delegato, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia; alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti del Collegio Sindacale. In tali ipotesi, l'avviso di convocazione è trasmesso anche ai citati soggetti.

Le funzioni di Segretario del Comitato sono svolte dal soggetto indicato nelle disposizioni organizzative della Società, che può essere scelto anche al di fuori dei membri del Comitato stesso. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine in cui vengono formulate al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Il Comitato è validamente costituito quando è presente almeno la maggioranza dei componenti in carica, e decide a maggioranza assoluta dei presenti. A parità di voti prevale quello di chi presiede la riunione. Si riterranno comunque validamente costituite le riunioni del Comitato, anche in difetto di formale convocazione, quando sia intervenuta la totalità dei componenti del Comitato e tutti gli aventi diritto a partecipare siano stati previamente informati della riunione, anche senza le particolari formalità richieste in via ordinaria per la convocazione.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale, sottoscritto dal Presidente della riunione e dal segretario. I verbali, sottoscritti dal Presidente e dal Segretario, sono trascritti in apposito libro, all'uopo istituito e vengono trasmessi ai componenti del Comitato e al segretario del Consiglio di Amministrazione.

È ammesso che le adunanze si tengano per teleconferenza nonché per videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati dal presidente e sia consentito agli intervenuti di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati.

Il Presidente, per il tramite del Segretario del Comitato, mette a disposizione dei membri del Comitato nel limite del possibile anticipatamente rispetto alla data della riunione, la documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno.

Gli amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.”.



4. ESPERTI INDIPENDENTI

La redazione della Politica 2026 è stata curata dalle funzioni aziendali interne.

Nella predisposizione della Politica (a scopo di ausilio e di verifica della correttezza e della bontà delle scelte aziendali) la Società si è avvalsa della società Mercer Italia S.r.l. per il supporto nello sviluppo del piano di incentivazione di lungo termine 2026-2029 basato su azioni (“Piano di Restricted Share 2026 – 2029”) e del piano di incentivazione di lungo termine Special Award (“Piano Special Award”).

5. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

5.1 Finalità e principi ispiratori della Politica 2026

La Politica 2026 rappresenta lo strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine ed è stata ispirata all’obiettivo di creare valore nel tempo, attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata al merito e alla *performance*.

La politica di remunerazione qui descritta rappresenta uno strumento fondamentale per favorire, da un lato, l’integrità dei meccanismi di governo societario e, dall’altro, la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e, più in generale, per tutti gli *stakeholders* rilevanti del Gruppo Technoprobe.

La politica di Technoprobe in materia di remunerazione ha, pertanto, l’obiettivo principale di attrarre al governo della propria impresa - e, conseguentemente, trattenere e motivare - persone dotate di quelle qualità personali e professionali considerate indispensabili per gestire con successo l’attività d’impresa, favorendo un allineamento degli interessi del *management* con le aspettative degli azionisti della Società nel medio-lungo periodo.

Riassumendo, la politica remunerativa di Technoprobe si pone i seguenti obiettivi:

- > attrarre, motivare e trattenere le migliori competenze professionali per ricoprire i ruoli manageriali più strategici;
- > allineare gli interessi degli azionisti e del *management*;
- > promuovere il rispetto della legge e dei regolamenti e disincentivare qualsiasi condotta non improntata al rispetto di criteri di correttezza nelle relazioni lavorative o che possa comportare conflitti di interesse o esposizioni a rischi reputazionali;
- > improntare il sistema retributivo ai principi di prudente gestione del rischio;
- > orientare la politica retributiva ai risultati aziendali anche di medio-lungo periodo;
- > uniformare le politiche retributive alle migliori *best practices* di mercato vigenti;
- > garantire la neutralità rispetto al genere del personale e, pertanto, assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
- > accrescere il grado di trasparenza verso azionisti, clienti, dipendenti e Autorità di Vigilanza.

Con riguardo ai principi ispiratori, la Politica mira al rafforzamento del legame “*pay for performance*”, commisurando la componente variabile della remunerazione al raggiungimento di specifici obiettivi, meglio infra specificati e descritti.

5.2 Durata e revisione

La Politica ha durata annuale e comunque fino all’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti di una nuova politica di remunerazione.



5.3 I destinatari della Politica di remunerazione 2026

A norma dell'art. 123-ter TUF, la prima sezione della presente Relazione sui compensi deve illustrare in modo chiaro e comprensibile la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti degli organi di controllo.

La Società non ha provveduto a nominare direttori generali. La Società ha bensì i seguenti DiRS:

- (i) *Chief Executive Officer* (CEO) – DiRS di diritto;
- (ii) *Chief Financial Officer* (CFO) – DiRS di diritto;
- (iii) *Chief Commercial Officer* (CCO) – DiRS nominato dal CdA;
- (iv) *Chief Technology Officer* (CTO) – DiRS nominato dal CdA.

La presente Politica, pertanto, riguarda i seguenti soggetti:

CARICA	CARICA PER LA POLITICA
<u>Presidente del CdA</u>	Amministratore Esecutivo
<u>Vice Presidente del CdA</u>	Amministratore Esecutivo
<u>Amministratore Delegato – Chief Executive Officer</u>	Amministratore Esecutivo
<u>Amministratori Indipendenti</u>	Amministratore
<u>Presidenti Comitati</u>	Amministratore con incarichi nei Comitati
<u>Membri Comitati</u>	Amministratore con incarichi nei Comitati
<u>Lead Independent Director</u>	Amministratore con incarichi nei Comitati
<u>Presidente Collegio Sindacale</u>	Sindaco
<u>Sindaci</u>	Sindaco
<u>Chief Technology Officer (CTO)</u>	DiRS
<u>Chief Financial Officer (CFO)</u>	DiRS
<u>Chief Commercial Officer (CCO)</u>	DiRS

5.4 Elementi della Politica di remunerazione 2026

La Politica in materia di remunerazione 2026 comprende i seguenti elementi che ricorrono sia per la remunerazione del CEO che per quella dei DiRS, come meglio precisato nel seguito:

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE		
ELEMENTO	FINALITÀ	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO
COMPONENTE FISSA ANNUALE O RETRIBUZIONE BASE ANNUA (RBA)	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	> La componente fissa è determinata sulla base della complessità della posizione, della seniority professionale, delle competenze richieste al singolo per agire nel ruolo, della performance conseguita nel tempo nonché dell'andamento del mercato retributivo di confronto relativo alla posizione ricoperta dal singolo; una parte della componente fissa annuale (nella misura del 15/20%) è da imputare a specifici patti di non concorrenza, stipulati solo con i DiRS, con lo scopo di tutelare il know-how tecnologico aziendale e la proprietà intellettuale della Società; nella



		<p>Politica, l'importo relativo al patto di non concorrenza è considerato insieme con la componente fissa della remunerazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> > La remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, responsabilità ed eventuali deleghe associate al ruolo. La società monitora su base annua le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.
<p>COMPONENTE VARIABILE ANNUALE O DI BREVE TERMINE ("SHORT TERM INCENTIVE" O "STI"),</p>	<p>Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali.</p>	<p>La corresponsione della componente variabile annuale è direttamente collegata al raggiungimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> > di obiettivi di <i>performance</i> economica della Società; > di parametri ESG.
<p>COMPONENTE DI LUNGO TERMINE ("LONG TERM INCENTIVE" O "LTI")</p>	<p>Garantire l'allineamento di interessi tra <i>management</i> e azionisti nonché perseguire la <i>retention</i> e l'<i>attraction</i> dei ruoli chiave per l'implementazione del piano strategico.</p>	<p>Tale componente si declina in 4 Piani:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Piano di Restricted Shares 2024/2026: avviato nell'esercizio 2024, il piano prevede l'assegnazione di 3 cicli di <i>restricted share</i>. Ogni ciclo ha un <i>vesting period</i> di 3 anni al termine del quale vengono attribuite le <i>restricted shares</i>, a condizione che il rapporto tra il beneficiario e la società sia ancora in essere. Una volta attribuite, il 50% delle <i>restricted shares</i> sarà soggetto ad un <i>lock-up</i> di 24 mesi, al netto delle azioni necessarie a coprire gli oneri fiscali. Il piano prevede la clausola di <i>claw-back</i>. > Piano di Performance Shares 2025/2027: avviato nel 2025, il piano prevede l'assegnazione di 3 cicli di <i>performance share</i> soggette al raggiungimento di predeterminate condizioni di performance. Ogni ciclo ha un <i>vesting period</i> di 3 anni al termine del quale viene verificato il livello di raggiungimento delle condizioni di performance e la conseguente attribuzione delle <i>performance shares</i>. Una volta attribuite, il 50% delle <i>performance shares</i> sarà soggetto ad un <i>lock-up</i> di 24 mesi, al netto delle azioni necessarie a coprire gli oneri fiscali. Il piano prevede la clausola di <i>claw-back</i>. > Piano di Restricted Shares 2026/2029: il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti 2026. Il piano prevede l'assegnazione di 3 cicli di <i>restricted share</i>. Ogni ciclo ha un <i>vesting period</i> di 2 anni al termine del quale vengono attribuite le <i>restricted shares</i>, a condizione che il rapporto tra il beneficiario e la società sia ancora in essere. Una volta attribuite, il 25% delle <i>restricted share</i> sarà soggetto ad un <i>lock-up</i> di 24 mesi, al netto delle azioni necessarie a coprire gli oneri fiscali. Il piano prevede la clausola di <i>claw-back</i>.



			<p>> Piano Special Award: il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti 2026. Il piano ha durata pluriennale e prevede un'unica assegnazione: la maturazione dei Diritti e la conseguente attribuzione delle Azioni ai Beneficiari sono subordinate al verificarsi di un Trigger Event e, successivamente alla verifica del Trigger Event, al raggiungimento di una Performance Condition. Il piano prevede la clausola di claw-back.</p>
BENEFICI MONETARI	NON	Promuove la fidelizzazione delle risorse manageriali.	<p>Consistono nei seguenti fringe benefit:</p> <ul style="list-style-type: none"> > limitatamente ai DiRS, l'assegnazione di telefono, computer e veicolo aziendale; > l'adesione a piani previdenziali e assicurativi che riflettono: (i) per quanto attiene ai DiRS, la tutela ordinaria in materia previdenziale e assistenziale (così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile) e la protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea; (ii) per quanto riguarda gli Amministratori, una protezione assicurativa in relazione alla carica ricoperta nel Consiglio di Amministrazione ("D&O Insurance"). <p>Non vi sono accordi relativi alla cessazione del rapporto né con componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale né con DiRS.</p>

La presente Politica 2026 tiene in considerazione nella descrizione delle remunerazioni anche del Piano di Restricted Shares 2026/2029 e del Piano Special Award, ancorché non ancora approvati dall'Assemblea degli Azionisti alla data di approvazione della presente Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento al controllo degli obiettivi, la direzione *Human Resources*, con l'ausilio del CFO, procede, a conclusione dell'esercizio e sulla base delle *performance* consuntivate, a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi e relaziona con cadenza annuale la consuntivazione al Comitato Nomine e Remunerazione.

5.5 Benchmark di mercato

Gli obiettivi di performance per il riconoscimento del STI sono stati modulati in modo da comportare, a target degli obiettivi stessi, ed unitamente alla componente di LTI, una remunerazione in linea con i relativi *benchmark* di mercato.

In particolare, l'analisi del posizionamento, della composizione e, più in generale, della competitività della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei DiRS è condotta dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio di società specializzata nell'*executive compensation*, sulla base di approcci metodologici che consentono di valutare compiutamente, seppure nei limiti propri tipici delle analisi di *benchmark*, la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle eventuali specifiche attribuzioni delegate nonché dell'impatto del singolo sui risultati finali di *business*.



In relazione al mercato di confronto, nella definizione del *panel* di aziende di riferimento, si è tenuto conto di diverse componenti, come il settore, la geografia, le specificità del business e le dimensioni aziendali.

Il campione di aziende di riferimento utilizzato per l'analisi della competitività e per l'eventuale revisione della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei DiRS è stato definito con l'ausilio di Mercer Italia S.r.l. tenendo anche conto delle principali raccomandazioni in materia di *pay for performance*.

5.6 Proporzioni tra le componenti remunerative

La politica in materia di retribuzione dell'Amministratore Delegato e dei DiRS è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Come meglio infra specificato, la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e dei DiRS si compone, in particolare, delle seguenti componenti:

- (i) remunerazione fissa annuale;
- (ii) remunerazione variabile annuale di breve termine (STI) corrisposta con il sistema del MBO;
- (iii) remunerazione di lungo termine (LTI) corrisposta mediante il Piano di Restricted Shares 2024/2026 e mediante il Piano di Performance Shares 2025/2027 e – se approvati dall'Assemblea degli Azionisti – mediante il Piano di Restricted Shares 2026/2029 e mediante il Piano Special Award;
- (iv) oltre ai benefici non monetari, che spettano solo ai DiRS.

La retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate differentemente in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite nonché avuto riguardo alle caratteristiche della Società ed al mercato in cui opera, fermo restando che la componente fissa mantiene comunque una proporzione rilevante, al fine di assicurare in ogni caso la dignità e la proporzionalità del trattamento retributivo.

E comunque, se si considera l'incidenza complessiva della parte variabile (sia di breve termine che di lungo termine) sulla remunerazione fissa, si ritiene opportuno evidenziare che la politica remunerativa della Società è orientata ad incentivare l'Amministratore Delegato e i DiRS a raggiungere risultati sempre più sfidanti, attraverso un meccanismo incentivante che prevede, nella componente STI, una crescita importante per i risultati sopra il *target* prefissato.

La parte variabile della remunerazione è, dunque, determinata in modo da:

- (i) tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei DiRS deve essere legata ai risultati economici e di sostenibilità conseguiti dall'Emittente;
- (ii) assicurare l'allineamento degli interessi dell'Amministratore Delegato e dei DiRS con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per la Società e per gli azionisti tenendo altresì conto degli interessi degli altri principali *stakeholder*, in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (iii) trattenerne e motivare persone dotate delle qualità richieste per gestire con successo la Società, anche mediante la previsione di condizioni di *retention*.

Come sopra indicato, la componente variabile della remunerazione prevede una componente di breve termine ("STI") ed una di lungo termine ("LTI"). Di seguito una descrizione dettagliata del funzionamento di ciascun sistema incentivante.



5.7 Short Term Incentive - Management By Objectives (“MBO”)

Come anticipato, la componente variabile annuale della remunerazione dell’Amministratore Delegato e dei DiRS è di natura monetaria e connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti in relazione a ciascun esercizio, secondo il sistema del *Management by Objectives* (MBO).

Di seguito viene fornita una sintesi sul funzionamento della componente variabile annuale composta da obiettivi economico – finanziari ed ESG.

OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	PAY OUT
Obiettivi economico - finanziario	90%	✓ Fatturato e EBITDA Margin	80% 100% 130%
Obiettivo di Sostenibilità (ESG)	10%	✓ Definizione di una Politica di Gruppo relativa alla gestione delle risorse umane ✓ Estensione alle società del Gruppo della Politica Anticorruzione	On/Off

I target di *performance* sono definiti in coerenza con gli obiettivi del budget e del Piano Industriale.

Con riferimento agli obiettivi economico – finanziari, in caso di risultati di performance intermedi tra *minimo* e *target* e *target* e *massimo*, il *payout* viene calcolato secondo il metodo dell’*interpolazione lineare*.

Infine, si precisa che in caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e geopolitico, il Comitato Nomine e Remunerazioni valuta l’eventuale aggiustamento dei *target* oggetto del STI, allo scopo di proteggere il valore e le finalità delle componenti variabili della remunerazione e di garantire così il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del *management* nonché un’eventuale chiusura anticipata degli incentivi a breve ed a lungo termine.

5.8 Long Term Incentive - Piano di Restricted Shares 2024/2026

L’Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024 ha approvato un piano di incentivazione denominato “*Piano di Restricted Shares 2024/2026*” (c.d. Piano di Restricted Shares).

Il Piano è rivolto all’Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed eventuali ulteriori beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione in funzione della criticità del ruolo ricoperto in relazione all’implementazione del piano strategico.

Nello specifico, il Piano di Restricted Shares consiste nell’assegnazione del diritto a ricevere un predeterminato numero di azioni della società condizionato al perdurare del rapporto di amministrazione e/o di lavoro con la società, nell’ottica di garantire l’allineamento di interessi tra management e azionisti, nonché per perseguire la *retention* e l’*attraction* dei ruoli chiave per l’implementazione del piano strategico.

Il piano è articolato con tre cicli di assegnazioni annuali, ciascuno dei quali strutturato con un periodo di *vesting* triennale e un ulteriore periodo di *lock-up* di due anni per una quota di azioni pari al 50% di quelle maturate, al netto delle azioni necessarie per coprire gli oneri fiscali (c.d. *sell to cover*).



Ai beneficiari viene assegnato, per ciascun ciclo del piano, un numero di diritti a ricevere azioni proporzionale alla Remunerazione Fissa secondo il seguente schema:

- * Amministratore Delegato: 35,29% (trentacinque virgola trenta per cento) della Remunerazione Fissa per la carica senza considerare né altre remunerazioni anche di carattere fisso riconosciute per cariche diverse da quella di Amministratore Delegato né componenti variabili;
- * Dirigenti con Responsabilità Strategiche: fino a 49,45% (sessantotto virgola venti per cento) della Remunerazione Fissa senza considerare componenti variabili.

Il piano prevede la clausola di *claw-back* per tutti i beneficiari.

Per maggiori dettagli ed ogni altra informazione, si rinvia al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società www.technoprobe.com nella sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti".

5.9 Long Term Incentive - Piano di Performance Shares 2025/2027

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 ha approvato un piano di incentivazione denominato "*Piano di Performance Shares 2025/2027*" (c.d. Piano di Performance Share).

Al fine di rendere il sistema di incentivazione variabile di lungo periodo e garantire l'allineamento di interessi tra azionisti e management, la società ha ritenuto opportuno la definizione di un piano di incentivazione a lungo termine basato su azioni e connesso agli obiettivi più rilevanti del Piano Industriale.

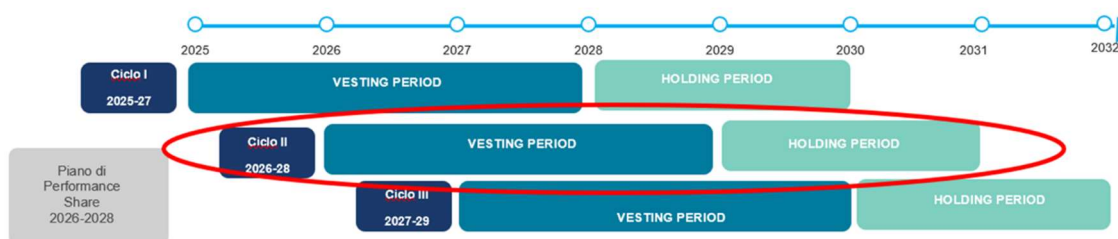
Nel Piano di Performance Share è previsto un obiettivo ESG a testimonianza del sempre maggiore impegno profuso da Technoprobe nel raggiungere performance economico-finanziarie eccellenti senza compromessi nei confronti dei valori fondanti dell'azienda quali il rispetto e la tutela dell'ambiente, del capitale umano, dell'etica e della trasparenza. La platea dei beneficiari include oltre al CEO ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, anche il Top Management della società, essendo volontà del Gruppo quella di dare massima attenzione alle persone che ricoprono posizioni chiave e al loro coinvolgimento. Conseguentemente per il primo ciclo del Piano risultano destinatari un totale di circa 40 risorse.

Il Piano di Performance Shares 2025/2027 è un piano di tipo *rolling* basato su tre cicli di durata triennale e un ulteriore periodo di *lock-up* di due anni per una quota di azioni pari al 50% di quelle maturate, al netto delle azioni necessarie per coprire gli oneri fiscali (c.d. *sell to cover*).

Il Piano prevede, al termine del triennio di riferimento, l'attribuzione di azioni della società a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati.



TIMELINE Piano di Performance Share 2026-2028



Di seguito si riportano gli obiettivi del secondo ciclo del Piano di Performance Shares 2025/2027:

TIPOLOGIA OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PAY OUT
Obiettivo economico - finanziario	Fatturato	45%	50% 100% 150%
Obiettivo economico - finanziario	TSR relativo	45%	50% 100% 150%
Obiettivo di Sostenibilità	Politica ambientale	10%	50% 100% 150%

L'impianto del sistema è rappresentato da soglie di valore minimo, target e massimo per ciascun obiettivo. Di seguito si riporta in dettaglio il meccanismo di funzionamento della misurazione della performance in relazione al raggiungimento complessivo degli obiettivi, pertanto:

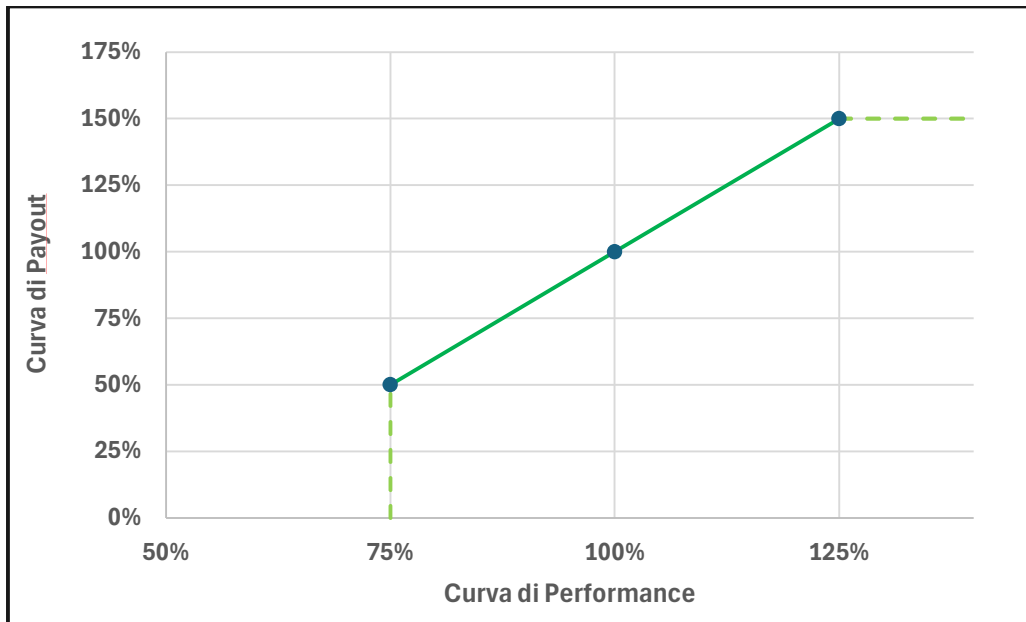
- al di sotto del valore minimo non è previsto alcun *payout*;
- il raggiungimento complessivo degli obiettivi al valore minimo darà accesso al 50% del target;
- il raggiungimento complessivo degli obiettivi al valore target darà accesso al 100% del target;
- il raggiungimento complessivo degli obiettivi al valore massimo darà accesso al 150% del target.

Per il Piano di Performance Share è previsto un *cap* al payout pari al 150% del premio target.

Per quanto riguarda l'obiettivo di performance concernente il Fatturato, Technoprobe ha scelto di orientare l'obiettivo verso la crescita desiderata nel triennio, misurando pertanto

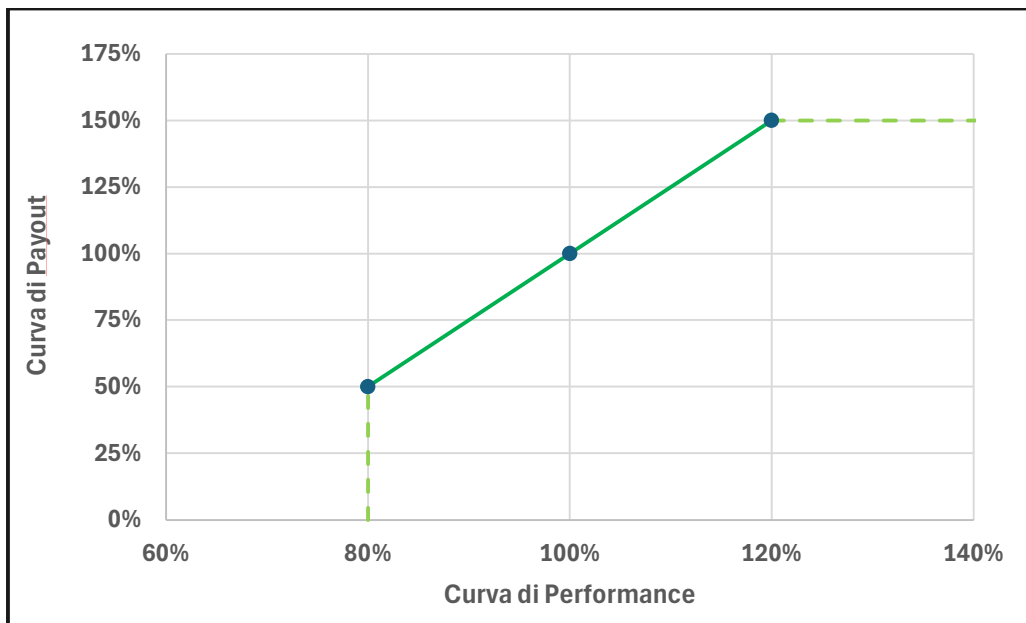


il Fatturato a fine del periodo di *vesting*, in coerenza con il Piano Industriale. Si riportano di seguito le curve di *performance* e di *payout* di tale obiettivo:



Il Peer Group connesso al Total Shareholders Return (TSR) relativo è composto da società industriali italiane appartenenti all'indice della FTSE Mid Cap.

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata:

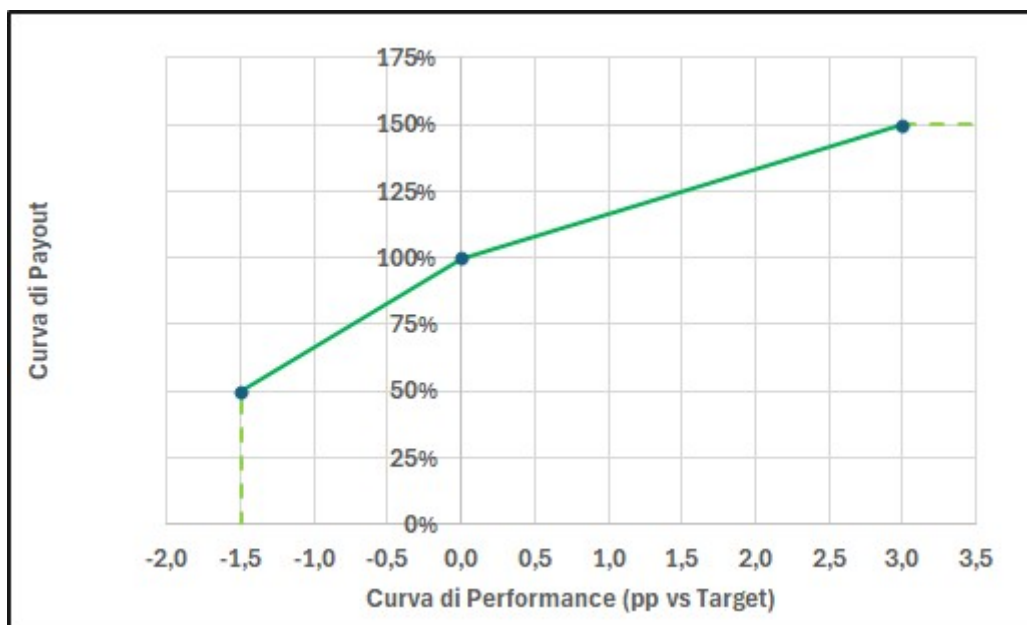


Per quanto concerne l'obiettivo ESG, è stato definito un target connesso all'elaborazione di una Politica Ambientale.



Con la Politica Ambientale sarà possibile definire gli indirizzi e gli impegni del Gruppo per la gestione e il miglioramento delle proprie prestazioni ambientali. Conterrà gli ambiti ambientali rilevanti sui quali intervenire con azioni di miglioramento (consumo di energia, la produzione di rifiuti e iniziative di riqualificazione di territori e aree nelle comunità in cui operiamo), i target di miglioramento e relativa lista di azioni necessarie al loro raggiungimento (con l'indicazione del budget a supporto delle iniziative previste) e la formalizzazione di ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione per garantire una gestione efficace degli aspetti ambientali e il monitoraggio delle attività intraprese.

Di seguito si riportano le curve di *performance* e di *payout* di tale obiettivo:



Ai beneficiari viene assegnato, per ciascun ciclo del piano, un numero target di diritti a ricevere azioni proporzionale alla Remunerazione Fissa secondo il seguente schema:

- * Amministratore Delegato: 135% della Remunerazione Fissa per la carica senza considerare né altre remunerazioni anche di carattere fisso riconosciute per cariche diverse da quella di Amministratore Delegato né componenti variabili;
- * Dirigenti con Responsabilità Strategiche: fino a 100% della Remunerazione Fissa senza considerare componenti variabili.

Il piano prevede la clausola di *claw-back* per tutti i beneficiari.

Per maggiori dettagli ed ogni altra informazione, si rinvia al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società www.technoprobe.com nella sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti".

5.10 Long Term Incentive - Piano di Restricted Shares 2026/2029

Il Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2026 ha approvato un piano di incentivazione denominato "*Piano di Restricted Shares 2026/2029*" (c.d. "Piano di Restricted Shares 2026/2029").

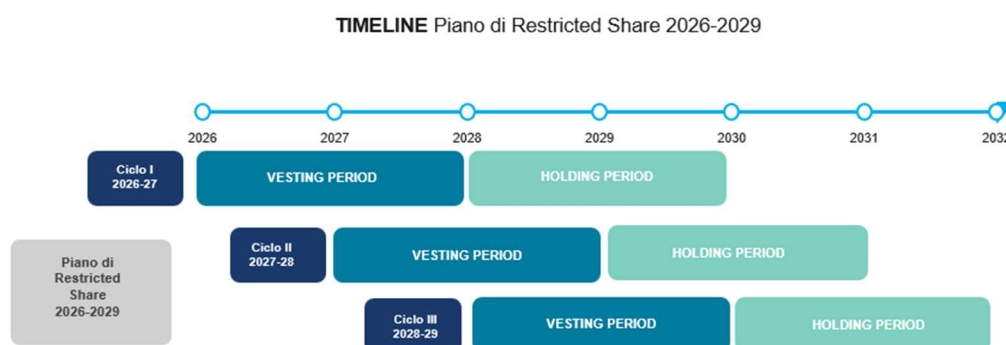
Il Piano è rivolto ai soggetti individuati a cura del Consiglio di Amministrazione di Technoprobe, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, tra l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché altri



prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate (tra le funzioni di staff, tecniche e commerciali).

Nello specifico il Piano di Restricted Shares 2026/2029 consiste nell'assegnazione del diritto a ricevere un predeterminato numero di azioni della società condizionato al perdurare del rapporto di amministrazione e/o di lavoro con la società, nell'ottica di garantire l'allineamento di interessi tra management e azionisti, nonché per perseguire la *retention* e l'*attraction* dei ruoli chiave per l'implementazione del piano strategico.

Il piano è articolato con tre cicli di assegnazioni annuali, ciascuno dei quali strutturato con un periodo di *vesting* biennale e un ulteriore periodo di *lock-up* di due anni per una quota di azioni pari al 25% di quelle maturate, al netto delle azioni necessarie per coprire gli oneri fiscali (c.d. *sell to cover*).



Ai beneficiari viene assegnato, per ciascun ciclo del piano, un numero di diritti a ricevere azioni proporzionale alla Remunerazione Fissa secondo il seguente schema:

- * Amministratore Delegato: 135% (centotrentacinque trenta per cento) della Remunerazione Fissa per la carica senza considerare né altre remunerazioni anche di carattere fisso riconosciute per cariche diverse da quella di Amministratore Delegato né componenti variabili;
- * Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 100% (cento per cento) della Remunerazione Fissa senza considerare componenti variabili.

Il piano prevede la clausola di *claw-back* per tutti i beneficiari.

Per maggiori dettagli ed ogni altra informazione, si rinvia al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società www.technoprobe.com nella sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti".

5.11 Long Term Incentive - Piano Special Award

Il Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2026 ha approvato un piano di incentivazione denominato "*Piano Special Award*" (c.d. "*Piano Special Award*").

Il Piano è rivolto ai soggetti individuati a cura del Consiglio di Amministrazione di Technoprobe, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, tra l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate.

Nello specifico il Piano Special Award è finalizzato a incentivare e fidelizzare le risorse strategiche coinvolte nel progetto di sviluppo industriale e commerciale della società controllata Device Interface Solutions Technology (Shanghai) Co. Ltd ("**DIS China**"),



promuovendo l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti nel medio-lungo periodo e sostenendo la creazione di valore.

Il Piano presenta natura event-driven ed è subordinato al contestuale verificarsi sia del Trigger Event che della Performance Condition, nei termini di seguito esposti e meglio dettagliati nel regolamento del Piano.

Le azioni a servizio del Piano saranno messe a disposizione mediante utilizzo di azioni proprie detenute dalla Società, nei limiti delle autorizzazioni assembleari tempo per tempo vigenti.

Trigger event

La maturazione dei Diritti e la correlata attribuzione delle Azioni ai Beneficiari sono in primo luogo subordinate alla verifica del Trigger Event entro la fine del Periodo di Performance 1.

In particolare, il Trigger Event si considera realizzato qualora intervenga l'ammissione a quotazione della società DIS China - o di un suo veicolo - sullo Shanghai Stock Exchange o un mercato azionario regolamentato della Repubblica Popolare Cinese (RPC), con conseguente avvio effettivo delle negoziazioni, entro il 31 dicembre 2031.

La data di verifica del Trigger Event coincide con la data di inizio delle negoziazioni delle azioni di DIS China - o di un suo veicolo - sullo Shanghai Stock Exchange o un mercato azionario regolamentato della Repubblica Popolare Cinese (RPC), come risultante dalla documentazione ufficiale resa pubblica dalla società e dalle autorità competenti.

Alternativamente, il Trigger Event potrà anche essere rappresentato da una cessione della totalità o di una porzione superiore al 20% delle quote della società DIS Shanghai ad un soggetto terzo non appartenente al Gruppo Technoprobe, attraverso una trattativa "Arm's Length" tra controparti indipendenti entro il 31 dicembre 2031.

L'accertamento del raggiungimento del Trigger Event sarà effettuato dal Consiglio di Amministrazione con cadenza semestrale a decorrere dalla Data di Assegnazione e fino alla conclusione del Periodo di Performance 1.

Performance Condition

La maturazione dei Diritti e la conseguente attribuzione delle Azioni ai Beneficiari sono subordinate, in secondo luogo e successivamente alla verifica del Trigger Event, al raggiungimento da parte di DIS China - o di un suo veicolo - di una capitalizzazione di mercato non inferiore a RMB 6,9bn (circa USD 1.000.000.000) entro un anno dal verificarsi del Trigger Event, nonché al mantenimento di tale capitalizzazione per un periodo continuativo di almeno 30 (trenta) giorni a decorrere dalla Data di negoziazione e, comunque, entro la fine del Periodo di Performance 2.

In caso di cessione della totalità o di una porzione superiore al 20% delle quote della società DIS Shanghai ad un soggetto terzo non appartenente al Gruppo Technoprobe, la valorizzazione dell'intera società non dovrà parimenti risultare inferiore a RMB 6,9bn (circa USD 1.000.000.000), determinata attraverso una trattativa *arm's length* tra controparti indipendenti che ne determini quindi il proprio Fair Market Value.

Il raggiungimento della Performance Condition sarà verificato dal Consiglio di Amministrazione con cadenza trimestrale a decorrere dalla Data di negoziazione e fino alla conclusione del Periodo di Performance 2.



Il Piano ha come data termine il 31 dicembre 2032.

Ai beneficiari verrà assegnato un numero *target* di diritti a ricevere azioni proporzionale alla *market cap* attesa, così come indicato nella Performance Condition, secondo il seguente schema:

- Amministratore Delegato: 2% della market cap;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 0,5% del market cap.

Il piano prevede la clausola di *claw-back* per tutti i beneficiari.

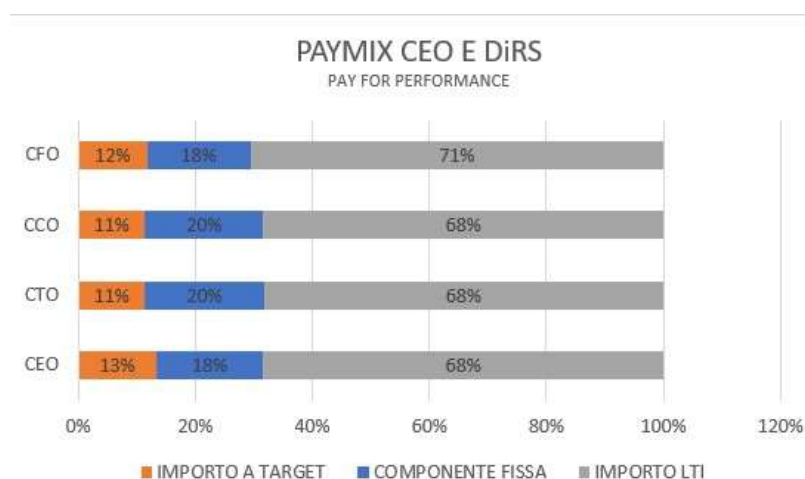
Per maggiori dettagli ed ogni altra informazione, si rinvia al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società www.technoprobe.com nella sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti".

5.12 Pay mix

Di seguito è rappresentato il *pay mix* ovvero la previsione ad oggi del peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla remunerazione complessivamente riconosciuta esclusa la componente non monetaria.

Nei grafici sottostanti, i valori delle componenti variabili sono stati calcolati ed indicati in percentuale come segue:

- > IMPORTO TARGET STI – Componente variabile di breve termine (MBO): è stato indicato il valore dell'incentivo ottenibile al raggiungimento del target;
- > IMPORTO LTI – Componente variabile di lungo termine: è stato indicato il valore annuale dell'incentivo convertendo il valore delle azioni oggetto dell'incentivo stesso in termini monetari in base alla media del valore delle azioni stesse nei tre mesi antecedenti alla data di approvazione della presente Relazione;
- > COMPONENTE FISSA – Componente fissa: sono state rapportate le varie RBA dei beneficiari.





5.13 Collegamento tra piano industriale e sostenibilità con le componenti variabili STI e LTI della remunerazione

COLLEGAMENTO DELLA POLITICA CON IL PIANO INDUSTRIALE E SOSTENIBILITÀ			
La politica supporta il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale, promuovendo, attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di <i>performance</i> dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo.			
	PIANO INDUSTRIALE	SOSTENIBILITÀ	RISULTATO PRODUTTIVO
<i>SISTEMA MBO – STI</i>			
FATTURATO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
EBITDA MARGIN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
OBIETTIVI ESG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>PIANO DI RESTRICTED SHARES 2024/2026 – LTI</i>			
PIANO DI RESTRICTED SHARES 2024/2026	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2025/2027 – LTI</i>			
PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2025/2027	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>PIANO DI RESTRICTED SHARES 2026/2029 – LTI</i>			
PIANO DI RESTRICTED SHARES 2026/2029	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>PIANO SPECIAL AWARD – LTI</i>			
PIANO SPECIAL AWARD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

5.14 Clausole di malus e di clawback

Sono previste, sia per la componente variabile di breve termine sia per quella di lungo termine, specifiche clausole di *malus* e *clawback*, così come raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* (lettera e) della Raccomandazione n. 27). In particolare:

- > la clausola di *malus* consente di ridurre o non erogare la componente variabile nel caso in cui, tra la data di maturazione del diritto al compenso variabile e la data di effettiva erogazione, dati o informazioni sulla base dei quali il diritto è maturato e/o è stato determinato si rivelino manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi dei destinatari;
- > la clausola di *clawback* consente alla Società di chiedere (i) la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi alla consegna delle azioni; (ii) la restituzione del premio in denaro erogato; ovvero, (iii) qualora le azioni fossero già state vendute, cedute o comunque trasferite, la restituzione del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali relativi alla consegna delle azioni eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le eventuali competenze di fine rapporto del Beneficiario; nel caso in cui l'attribuzione sia stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi dei destinatari, entro un termine di 3 anni dall'erogazione dell'incentivo, ovvero, con riferimento



al Piano di Restricted Share 2024/2026, al Piano di Performance Shares 2025/2027 e al Piano Restricted Shares 2026/2029 nonché Special Award (in via di approvazione), nel caso in cui il Beneficiario risulti responsabile, con dolo o colpa grave, di violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo presupposto fiduciario.

6. LE REMUNERAZIONI

Come sopra indicato, all'interno del Consiglio di Amministrazione di Technoprobe è possibile distinguere tra:

- > Amministratori Esecutivi, tali essendo il Presidente, il Vicepresidente e l'Amministratore Delegato;
- > Amministratori con incarichi nei Comitati Endoconsiliari;
- > Amministratori non Esecutivi.

L'attribuzione ad Amministratori di poteri per specifici affari, che non costituiscono attribuzioni delegate ai sensi dell'art. 2381 c.c., non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori ai quali siano delegate specifiche attribuzioni di poteri.

Nei paragrafi che seguono, si riportano le informazioni relative alle remunerazioni degli amministratori e dei componenti dell'organo di controllo.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi, così come quella dei DiRS sarà oggetto di più diffuso approfondimento nei successivi paragrafi 9, 10 e 11 della presente Relazione.

In caso di nomina/assunzione di un nuovo Amministratore Delegato, di un Direttore Generale o di un nuovo DiRS, Technoprobe può far ricorso a primarie società specializzate nell'*executive compensation* con i relativi approcci metodologici e mercati di confronto in ragione della complessità e specificità del ruolo, previa condivisione con il Comitato Nomine e Remunerazioni.

7. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nella tabella che segue sono indicati i compensi stabiliti dall'Assemblea³ o dal Consiglio di Amministrazione⁴ per la carica di Consigliere e per gli Amministratori con incarichi nei Comitati Endoconsiliari.

COMPENSI AMMINISTRATORI		
ORGANO	CARICA	COMPENSO
Consiglio di Amministrazione	Consigliere	Euro 40.000
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Presidente	Euro 20.000
	Membro	Euro 10.000

³ L'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2025 ha deliberato di aumentare il compenso fisso per ciascun amministratore da Euro 25.000,00 lordi annui *pro rata temporis* a Euro 40.000,00 lordi annui *pro rata temporis*.

⁴ Il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2024 ha deliberato i compensi spettanti agli amministratori esecutivi e agli amministratori con incarichi nei comitati endoconsiliari previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale.

Comitato Nomine e Remunerazioni	Presidente	Euro 20.000
	Membro	Euro 10.000
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Presidente	Euro 20.000
	Membro	Euro 10.000
Lead Independent Director	-	Euro 10.000

In linea con le *best practices*, per i Consiglieri diversi dall'Amministratore Delegato e per gli Amministratori con incarichi nei Comitati non è prevista una componente variabile del compenso.

A tutti Consiglieri spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio mentre non è riconosciuto alcun importo a titolo di trattamento di fine mandato.

In ogni caso, i compensi riconosciuti in capo ai Consiglieri sono determinati in misura tale da garantire l'adeguatezza alla competenza, professionalità e impegno richiesti dal loro incarico e tenendo conto dell'impegno richiesto per la partecipazione dei consiglieri ai singoli comitati consiliari.

Sempre in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* ("D&O") a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, e dei DiRS nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e dalle norme in materia di mandato, è finalizzata a tenere indenne Technoprobe dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Per i Consiglieri o per gli Amministratori con incarichi nei Comitati non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

8. COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa, adeguata alla competenza, professionalità, all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024, convocata per deliberare in merito alla nomina dei componenti del Collegio Sindacale, ha determinato un compenso fisso annuo lordo - ai sensi dell'art. 2402 c.c. - come segue:

COMPENSI COLLEGIO SINDACALE	
Presidente	Euro 45.000
Membro	Euro 30.000

Ai Sindaci, inoltre, spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa D&O a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali ivi inclusi i componenti dell'organo di controllo.



9. PRESIDENTE ESECUTIVO E VICE PRESIDENTE ESECUTIVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, determina il compenso per il Presidente e per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 maggio 2024 ha deliberato di attribuire:

- > al Presidente Esecutivo, Cristiano Alessandro Crippa, un compenso per la carica pari a euro 300.000 annui lordi per gli anni 2024, 2025 e 2026;
- > al Vice Presidente Esecutivo, Roberto Alessandro Crippa, un compenso per la carica pari a Euro 300.000 annui lordi per gli anni 2024, 2025 e 2026.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni nel corso dell'intensa attività istruttoria condotta nell'esercizio 2024, ha provveduto anche ad una specifica analisi e/o *benchmark* di mercato (con riferimento soprattutto ai relativi traguardi/posizionamenti di remunerazione) sulla carica del Presidente Esecutivo e del Vice Presidente Esecutivo.

Gli esiti dell'attività di *benchmarking* sulle tali posizioni retributive hanno confermato un posizionamento in basso delle loro retribuzioni rispetto ai *peer* di mercato individuati: al riguardo, Presidente e Vice Presidente, nonostante l'importanza delle deleghe attribuite⁵ nonché la rilevanza e la quantità del lavoro svolto, hanno espressamente rinunciato alla partecipazione a qualsiasi forma di incentivazione a breve o a lungo termine nonché a qualsiasi componente variabile della remunerazione.

10. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

10.1 Componenti della remunerazione

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta dai seguenti elementi:

COMPONENTI COMPENSO AMMINISTRATORE DELEGATO	
Compenso fisso annuo per la carica di Amministratore Delegato	REMUNERAZIONE FISSA
Componente variabile annuale o a breve termine (Short Term Incentive - STI)	MBO
Componente variabile a lungo termine (Long Term Incentive - LTI)	PIANO DI RESTRICTED SHARES 2024/2026
	PIANO PERFORMANCE SHARES 2025/2027
	PIANO DI RESTRICTED SHARES 2026/2029
	PIANO SPECIAL AWARD

Si precisa che l'Amministratore Delegato (i) non ha un contratto di lavoro subordinato con la Società, (ii) non vi sono altre componenti di remunerazione diverse da quelle suindicate (quali trattamento di fine mandato, patti di non concorrenza o altri benefit

⁵ Per una descrizione delle deleghe esecutive attribuite dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 24 aprile 2024, si rinvia alla Relazione di Corporate Governance.



connessi con la carica), (iii) non è prevista la corresponsione di alcuna forma di indennità o di compenso per i casi di risoluzione anticipata del mandato in qualunque forma e per qualunque causa.

10.2 Componente fissa annuale

La componente fissa annua lorda per la carica principale per l'Amministratore Delegato è determinata all'atto della nomina in misura tale da assicurare un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile (sia STI che LTI) adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società ma prevedendo comunque che la componente fissa rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera in data 14 maggio 2024, ha attribuito all'Amministratore Delegato un compenso fisso annuo lordo di Euro 850.000.

Con riguardo ad altri compensi corrisposti per altre cariche, diverse da quella principale di Amministratore Delegato, si segnala quanto segue:

- * il compenso annuo lordo di Euro 40.000 per la carica di Consigliere;
- * il compenso annuo lordo di USD 240.000 per la carica di *President* della società controllata Technoprobe America Inc.

10.3 Componente variabile annuale o a breve termine (Short Term Incentive)

La componente variabile a breve termine dell'Amministratore Delegato è da calcolare come descritto nel precedente paragrafo 5.7 della presente Relazione.

10.4 Componente variabile a lungo termine (Long Term Incentive)

Al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità della Società, anche l'Amministratore Delegato è beneficiario della componente variabile di lungo termine.

Il sistema di remunerazione a lungo termine di Technoprobe è basato su:

- (i) un Piano di Restricted Shares 2024/2026, come descritto nel precedente paragrafo 5.8;
- (ii) un Piano di Performance Shares 2025/2027, come descritto nel precedente paragrafo 5.9;
- (iii) un Piano di Restricted Shares 2026/2029, come descritto nel precedente paragrafo 5.10 in caso di approvazione della relativa proposta da parte dell'Assemblea convocata per il giorno 23 aprile 2026;
- (iv) un Piano Special Award, come descritto nel precedente paragrafo 5.11, in caso di approvazione della relativa proposta da parte dell'Assemblea convocata per il giorno 23 aprile 2026.

10.5 Pay mix

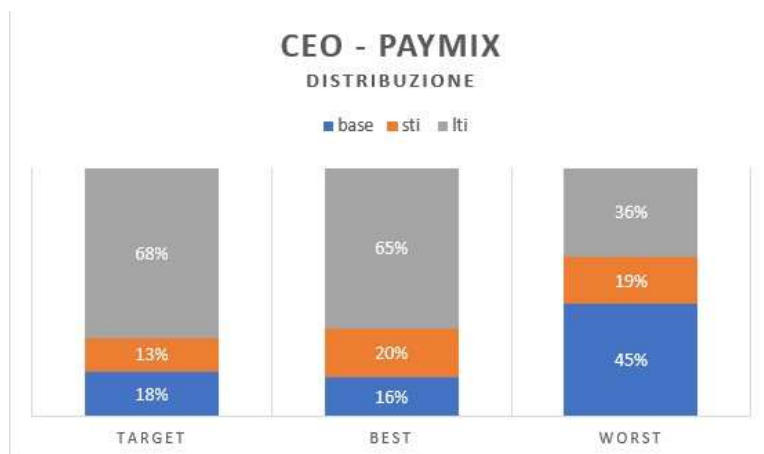
Di seguito si riporta un grafico che rappresenta le componenti della remunerazione, in caso di raggiungimento di tutte le condizioni on/off, a livello minimo, a target ed a livello massimo, e l'incidenza della componente variabile STI.

Nei grafici sottostanti, i valori delle componenti della remunerazione sono stati calcolati ed indicati in percentuale come segue:

- > STI – Componente variabile di breve termine (MBO): è stato indicato il valore annuale dell'incentivo ottenibile, in caso di raggiungimento delle condizioni on/off, al raggiungimento del *target*, nel caso peggiore di sotto *performance* e nel caso migliore di *over performance*;



- > LTI – Componente variabile di lungo termine: è stato indicato il valore annuale dell'incentivo convertendo il valore delle azioni oggetto dell'incentivo stesso in termini monetari in base alla media del valore delle azioni stesse nei tre mesi antecedenti alla data di approvazione della presente Relazione;
- > RBA – Componente fissa: è stata indicata la RBA del CEO.



11. REMUNERAZIONI DEI DIRS

11.1 Componenti della remunerazione

La remunerazione dei DiRS si compone dei seguenti elementi:

COMPONENTI COMPENSO DIRS	
Compenso fisso annuo	REMUNERAZIONE FISSA
Componente variabile annuale o a breve termine (Short Term Incentive - STI)	MBO
Componente variabile a lungo termine (Long Term Incentive - LTI)	PIANO DI RESTRICTED SHARES 2024/2026
	PIANO PERFORMANCE SHARES 2025/2027
	PIANO DI RESTRICTED SHARES 2026/2029
	PIANO SPECIAL AWARD
Altre componenti	PATTO DI NON CONCORRENZA
	BENEFIT TIPICI RICONOSCIUTI PER CONTRATTO/PRASSI AZIENDALE

11.2 Componente fissa annua

La componente fissa annua lorda dei DiRS è determinata all'atto della nomina, in misura tale da assicurare un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile (sia STI che LTI) adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società ma prevedendo comunque che la componente fissa rappresenti



una parte significativa della remunerazione complessiva. Nella componente fissa è espresso anche l'importo imputabile al patto di non concorrenza.

11.3 Componente variabile annuale o di breve termine (STI)

I DiRS sono beneficiari della variabile annuale o di breve termine (STI).

La componente variabile a breve termine dei DiRS è da calcolare come descritto nel precedente paragrafo 5.7 della presente Relazione.

11.4 Componente variabile di lungo termine (LTI)

Anche al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità della Società, i DiRS sono beneficiari della componente variabile di lungo termine.

Il sistema di remunerazione a lungo termine di Technoprobe è basato su:

- (i) un Piano di Restricted Shares 2024/2026, come descritto nel precedente paragrafo 5.8;
- (ii) un Piano di Performance Shares 2025/2027, come descritto nel precedente paragrafo 5.9;
- (iii) un Piano di Restricted Shares 2026/2029, come descritto nel precedente paragrafo 5.10, in caso di approvazione della relativa proposta da parte dell'Assemblea convocata per il giorno 23 aprile 2026;
- (iv) un Piano Special Award, come descritto nel precedente paragrafo 5.11, in caso di approvazione della relativa proposta da parte dell'Assemblea convocata per il giorno 23 aprile 2026.

11.5 Benefici non monetari

Costituiscono elementi non monetari della retribuzione i seguenti:

- > per quanto riguarda i fringe benefit, i DiRS beneficiano di telefono, computer e veicolo aziendale nonché dell'adesione a piani previdenziali e assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale e assistenziale (così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile) e la protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea;
- > altresì vengono stipulati con i DiRS specifici patti di non concorrenza, con lo scopo di tutelare il know-how tecnologico aziendale e la proprietà intellettuale della Società; l'importo relativo al patto di non concorrenza fa parte della componente fissa della remunerazione.

11.6 Pay mix

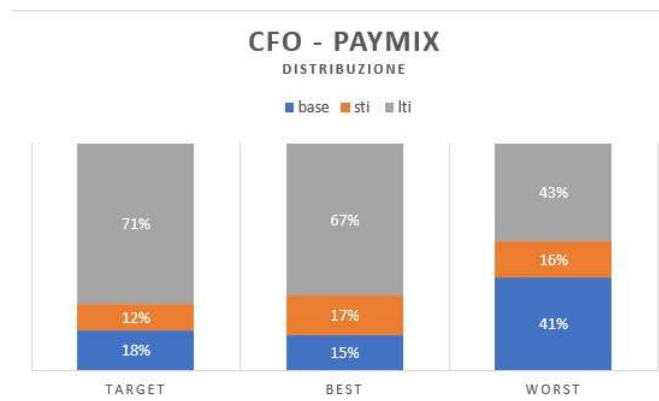
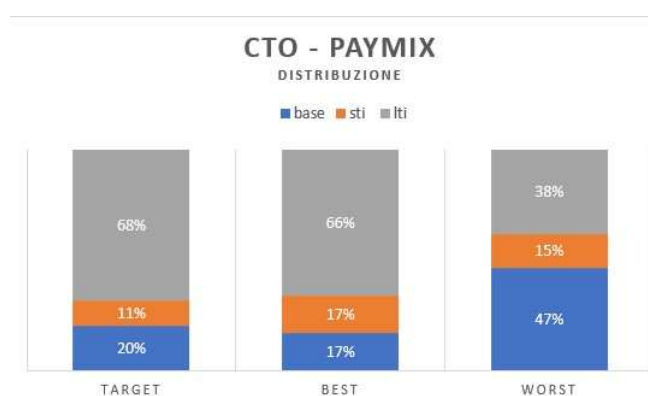
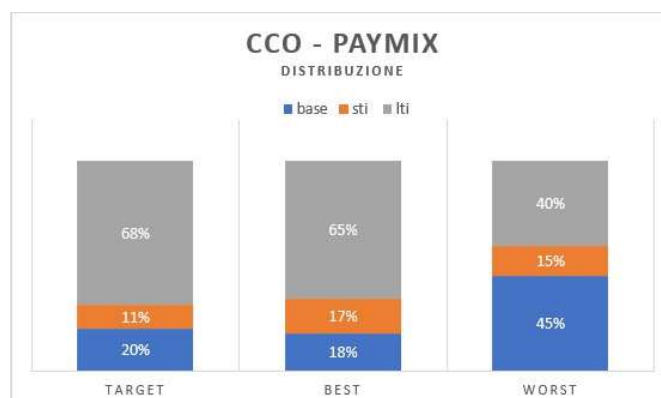
Di seguito si riporta un grafico che rappresenta le componenti della remunerazione, in caso di raggiungimento di tutte le condizioni on/off, a livello minimo, a target ed a livello massimo, e l'incidenza della componente variabile STI, per ciascuno dei DiRS.

Nei grafici sottostanti, i valori delle componenti della remunerazione sono stati calcolati ed indicati in percentuale come segue:

- > STI – Componente variabile di breve termine (MBO): è stato indicato il valore annuale dell'incentivo ottenibile, in caso di raggiungimento delle condizioni on/off, al raggiungimento del *target*, nel caso peggiore di sotto *performance* e nel caso migliore di *over performance*;
- > LTI – Componente variabile di lungo termine: è stato indicato il valore annuale dell'incentivo convertendo il valore delle azioni oggetto dell'incentivo stesso in termini monetari in base alla media del valore delle azioni stesse nei tre mesi antecedenti alla data di approvazione della presente Relazione;



- > RBA – Componente fissa: è stata indicata la RBA dei beneficiari.



12. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

È politica della Società non stipulare con Amministratori e DiRS accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.



È, infatti, orientamento di Technoprobe quello di ricercare accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale solo all'esito della cessazione stessa.

In ogni caso, limitatamente ai DiRS, è accantonata annualmente la quota di TFR di ciascuno, in base alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

Il tutto fatto salvo quanto previsto nel Piano di Restricted Shares 2024/2026, nel Piano di Performance Shares 2025/2027, nel Piano di Restricted Shares 2026/2029 e nel Piano Special Award che verranno sottoposti alla convocanda Assemblea degli Azionisti, per i casi di *termination* anticipata della partecipazione al piano stesso. È appena il caso di precisare che, salve le ipotesi di *Good Leaver* (come definite nel Piano di Restricted Shares 2024/2026, nel Piano di Performance Share 2025/2027, nel Piano di Restricted Shares 2026/2029 e nel Piano Special Award e consistenti in dimissioni volontarie a fini pensionistici, morte o invalidità permanente), qualsiasi altra causa di risoluzione del rapporto di lavoro, determina la perdita di tutti i diritti del piano di incentivazione in oggetto.

Per maggiori dettagli, si rinvia al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società www.technoprobe.com nella sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti".

13. COPERTURE ASSICURATIVE

Si segnala che, in linea con la *best practice*, è vigente una polizza assicurativa D&O (*Directors & Officers Liability*), a fronte della responsabilità civile verso terzi per atti compiuti dagli organi sociali e dai DiRS nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne gli assicurati dagli oneri derivanti da eventuali richieste di risarcimento danni avanzate da parte dei terzi danneggiati, esclusi i casi di dolo e di colpa grave.

14. DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Società si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla propria Politica in materia di remunerazione con riferimento esclusivamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategica (DiRS) mediante riconoscimento di bonus discrezionali con carattere non ricorrente e in nessun caso eccedenti la misura massima pari ad una annualità della remunerazione fissa, al ricorrere delle seguenti circostanze eccezionali in cui la deroga alla Politica 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.

Per circostanze eccezionali si intendono di regola situazioni in cui la deroga alla Politica 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, ad esempio:

- > la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, i DiRS e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, in grado di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa e a garantire quanto meno la conservazione dei medesimi livelli di successo sostenibile e di posizionamento di mercato;
- > la necessità di premiare il contributo aggiuntivo profuso da Dirigenti con Responsabilità Strategica rispetto all'ordinaria attività lavorativa in ipotesi di progetti speciali / operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo, sorti



- nel corso dell'anno e non già considerati ai fini del riconoscimento dell'incentivo variabile di breve termine;
- > variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda ovvero l'acquisizione di un business significativo;
 - > il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che possano incidere in modo significativo sui risultati del Gruppo

Tali bonus saranno corrisposti solo in continuità del rapporto in essere con il beneficiario.

Considerando il carattere eccezionale di tale forma di remunerazione la Società prevede che, a seguito della proposta motivata pervenuta da parte dell'Amministratore Delegato, la stessa, debba essere valutata da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, al fine di supporto alla successiva delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare protempore vigente.



SEZIONE II

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

PRIMA PARTE

1. INTRODUZIONE

La sezione II della Relazione sui compensi è stata elaborata in conformità alle seguenti norme:

- > Articolo 123-ter del Testo unico della finanza, “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”;
- > Articolo 114-bis del Testo unico della finanza, “Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori”;
- > Regolamento Consob n. 11971/1999 (detto Regolamento Emittenti, come modificato nel dicembre 2020), con particolare riferimento agli articoli 84-quater “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” e articolo 84-bis “Informazioni sull’attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori”, nonché l’allegato 3A, schema n. 7-bis “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” e n. 7-Ter “Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche”, del Regolamento Emittenti e schema n. 7 “Documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell’organo amministrativo per l’assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari”.

Questa sezione fornisce una presentazione concisa e descrittiva, anche in forma tabellare, dei compensi per i destinatari della Politica in materia di remunerazione.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell’Assemblea degli azionisti come previsto dall’art. 123-ter del TUF (aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49) che prevede al comma 6: *“Fermo restando quanto previsto [...] l’Assemblea convocata [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante.”*

Inoltre, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del Bilancio verifica l’avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della presente Sezione, come previsto dall’art. 123-ter del TUF.

Alla luce di quanto precede e nel rispetto delle disposizioni normative, vengono fornite informazioni relative ai seguenti destinatari della Politica in materia di remunerazione:

- > il Presidente, il Vice-Presidente e altri membri del Consiglio di Amministrazione;
- > l’Amministratore Delegato;
- > il Presidente e altri membri del Collegio sindacale;
- > i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

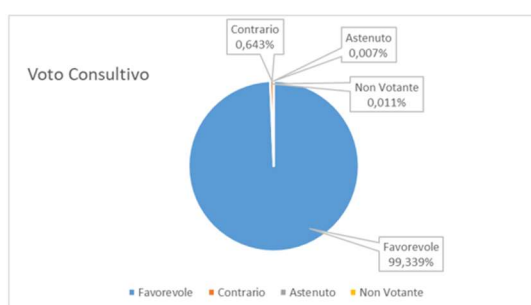


2. ESITI DELLE VOTAZIONI ASSEMBLEARI SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI 2024

Come previsto dalle disposizioni dell'articolo 123-ter del Testo unico della finanza, l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2025 ha espresso un voto consultivo sulla seconda sezione della "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024 di Technoprobe S.p.A.", evidenziando un complessivo esito favorevole.

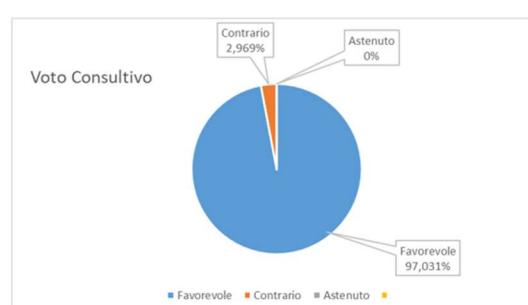
Di seguito è riportato il rendiconto delle votazioni manifestate dagli azionisti sulla Seconda Sezione della relazione ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, con espressione di un voto consultivo, confrontando gli esiti con quelli della precedente Assemblea del 24 aprile 2024.

Assemblea degli Azionisti – 24 aprile 2024



	n. voti	% partecipanti al voto
Favorevole	1.016.124.271	99,339%
Contrario	6.577.626	0,643%
Astenuto	72.335	0,007%
Non Votante	108.650	0,011%
Totali	1.022.882.882	100,000%

Assemblea degli Azionisti – 29 aprile 2025



	n. voti	% partecipanti al voto
Favorevole	920.723.807	97,031%
Contrario	28.171.763	2,969%
Astenuto	0	0,000%
Totali	948.895.570	100,000%

Le considerazioni emerse nel contesto dell'Assemblea sono state prese in considerazione al fine di individuare potenziali aree di miglioramento nella Politica di Remunerazione per il 2026.

3. COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

3.1 Compensi approvati per il Consiglio di Amministrazione

Con riferimento all'esercizio 2025:

- > ai sensi dell'art. 2389 I comma CC, l'Assemblea dei soci in data **24 aprile 2024**, in occasione della nomina dei nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre a stabilire la durata della carica per un periodo di 3 (tre) esercizi sociali sino all'assemblea per l'approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2026, ha deliberato di attribuire un compenso fisso per ciascun amministratore pari ad euro 25.000 lordi annui *pro-rata temporis* oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio senza riconoscimento di alcun importo a titolo di trattamento di fine mandato. L'Assemblea dei soci in data **29 aprile 2025**, accogliendo la proposta del Consiglio di Amministrazione il quale aveva dato seguito alle raccomandazioni formulate dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato in senso favorevole per aumentare il compenso spettante agli amministratori per le attività da questi svolte nell'ambito del Consiglio di Amministrazione da Euro 25.000 lordi annui *pro rata temporis* per ciascun consigliere, a Euro 40.000 lordi annui *pro rata temporis* per ciascun consigliere, per l'esercizio 2025 e sino alla data di



permanenza in carica del Consiglio di Amministrazione, fissata alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026;

- > ai sensi dell'art. 2389 III comma CC, il Consiglio di Amministrazione, in data 14 maggio 2024, con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di attribuire:
 - (i) al Presidente del Consiglio di Amministrazione Cristiano Alessandro Crippa e al Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione Roberto Alessandro Crippa, un compenso fisso per la delega esecutiva attribuita agli stessi di euro 300.000 annui lordi *pro rata temporis* per gli esercizi 2024, 2025 e 2026. Si precisa che il Presidente e il Vicepresidente non sono titolari di alcun patto di non concorrenza;
 - (i) un compenso annuo *pro-rata temporis* di euro 20.000 per il Presidente e di euro 10.000 per i componenti rispettivamente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
 - (ii) un compenso annuo *pro-rata temporis* di euro 10.000 per il *Lead Independent Director*.

Agli Amministratori è stato altresì riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'espletamento delle funzioni.

I membri del Consiglio di Amministrazione, ad esclusione dell'Amministratore Delegato, non partecipano al sistema MBO né ad altre forme di remunerazione variabile.

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società, è stata stipulata una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. *Directors and Officers Liability Insurance* ("D&O").

3.2 Compensi approvati per l'Amministratore Delegato

Con riguardo, invece, all'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389 III comma C.C., il Consiglio di Amministrazione, sempre supportato dall'attività istruttoria del Comitato Nomine e Remunerazioni, per l'Esercizio 2025, ha delineato le componenti della remunerazione come segue:

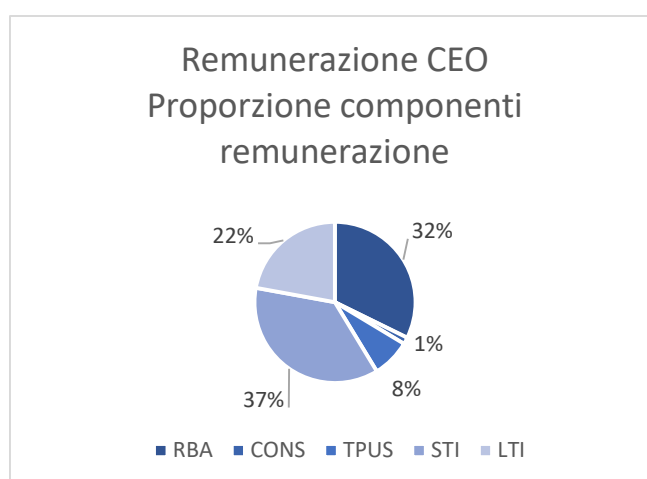
COMPONENTI COMPENSO AMMINISTRATORE DELEGATO	TIPOLOGIA	EURO
Compenso fisso annuo per la carica di Amministratore Delegato in Technoprobe	REMUNERAZIONE FISSA	Euro 850.000
Componente variabile annuale o a breve termine (Short Term Incentive - STI)	MBO	Importo predeterminato Euro 800.000 <i>target</i>
Componente variabile a lungo termine (Long Term Incentive - LTI)	PIANO DI RESTRICTED SHARES 2024/2026	Importo monetario complessivo di Euro 300.000 convertito in strumenti azionari su base annuale
	PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2025/2027	Numero target di diritti a ricevere azioni proporzionale al 135% della Remunerazione Fissa per la carica senza considerare né altre remunerazioni anche di carattere fisso riconosciute per cariche diverse da quella di



Quindi, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato, la remunerazione del 2025 è stata corrisposta come segue:

COMPONENTE REMUNERAZIONE	IMPORTO CORRISPOSTO	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (ESERCIZIO 2025)	
Componente fissa annua Technoprobe S.p.A. - RBA	Euro 850.000,00	-	
Compenso Consigliere CdA Technoprobe S.p.A. - CONS.	Euro 35.150,68	-	
Componente fissa annua (USD 240,000) ⁶ Technoprobe America Inc. - TPUS	Euro 204.255,32	-	
Componente variabile annuale Technoprobe S.p.A. - STI	Euro 963.200,00	-	
Componente LTI		Euro 582.500,00	
TOTALE	Euro 2.052.606,00	Euro 582.500,00	Euro 2.635.106,00

Di seguito, grafico che evidenzia la proporzione di ciascuna componente:



3.3 Compensi approvati per il Collegio Sindacale

In data 24 aprile 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di nominare un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti, per la durata di tre esercizi (e quindi sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026); all'esito della nomina suddetta, il Collegio Sindacale è composto da Nadia Fontana, in qualità di Presidente, Diana Rizzo e Edoardo Colombo, in qualità di sindaci effettivi, e Roberta Anna Provasi e Marco Pedretti, in qualità di sindaci supplenti.

I compensi annuali riconosciuti dall'Assemblea sono così ripartiti:

- > per il Presidente del Collegio sindacale, un compenso annuo *pro-rata temporis* di euro 45.000, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico;

⁶ L'importo indicato è percepito in USD e la conversione in euro è stata indicata sulla base delle regole del bilancio consolidato e quindi sulla base del cambio medio dell'anno 2025.



- > per ogni membro effettivo del Collegio sindacale, un compenso annuo *pro-rata temporis* di euro 30.000, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

I componenti del Collegio Sindacale non percepiscono alcuna remunerazione variabile né benefici di natura non monetaria.

3.4 Compensi approvati per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

Nel corso dell'esercizio 2024, la Società ha individuato 3 (tre) Dirigenti con Responsabilità Strategiche quali soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Technoprobe, rispettivamente (i) il *Chief Financial Officer*, (ii) il *Chief Technology Officer* e (iii) il *Chief Commercial Officer*.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dal rispettivo contratto di lavoro, ivi compresi gli emolumenti dovuti ai sensi delle previsioni di legge e di contratto applicabili nonché il patto di non concorrenza.

Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, la remunerazione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per l'esercizio 2025 è constatata delle seguenti componenti:

COMPONENTI COMPENSO DIRS	TIPOLOGIA	EURO
Retribuzione Base Annuale (RBA)	REMUNERAZIONE FISSA	Differenziata per ciascun DIRS in base al rispettivo contratto di lavoro
Componente variabile annuale o a breve termine (Short Term Incentive - STI)	MBO	Importo predeterminato <i>target</i> Euro 150.000
Componente variabile a lungo termine (Long Term Incentive - LTI)	PIANO DI RESTRICTED SHARES 2024/2026	fino a 68,20% (sessantotto virgola venti per cento) della Remunerazione Fissa senza considerare componenti variabili
	PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2025/2027	fino a 100% della Remunerazione Fissa senza considerare componenti variabili.

Con riguardo alla componente variabile di breve termine della remunerazione (*Short Term Incentive – STI*), secondo il sistema del *Management by Objectives* (MBO), per l'esercizio 2025 è stata connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance* secondo i seguenti criteri:

- > performance economica della società - peso del 85%;
- > ESG – peso del 10%;
- > Innovation – peso del 5%.

Con riferimento agli obiettivi di *performance* economica, gli obiettivi erano da riferire ai risultati consolidati della Società come risultanti dal bilancio consolidato e consistono in fatturato ed Ebitda Margin. Tali componenti del bonus erano differenziate in base ai mercati nei quali opera la Società (Mercato ProbeCard e Mercato Final Test) con l'attribuzione di pesi percentuali diversi. In particolare:



- > il Mercato Probe Card ha avuto un peso del 75%;
- > il Mercato del Final Test ha avuto un peso del 25%;

il tutto sulla quota dell'85% della complessiva componente variabile annuale riservata agli obiettivi economici. Il *bonus* effettivamente dovuto è stato calcolato in base a un sistema di progressione lineare tenuto conto della performance effettiva conseguita nell'esercizio 2025 rispetto alla performance target e con soglie di ingresso.

Con riferimento agli obiettivi ESG, nella Politica 2025, si rileva il miglioramento delle performance ambientali, misurato attraverso la riduzione dell'intensità dei rifiuti raccolti sul fatturato, la riduzione dell'intensità energetica complessiva sul fatturato e il progressivo incremento della quota di energia proveniente da fonti rinnovabili.

Analogamente per l'obiettivo di innovazione, nella Politica 2025, si è rafforzato l'utilizzo di strumenti di GenAI.

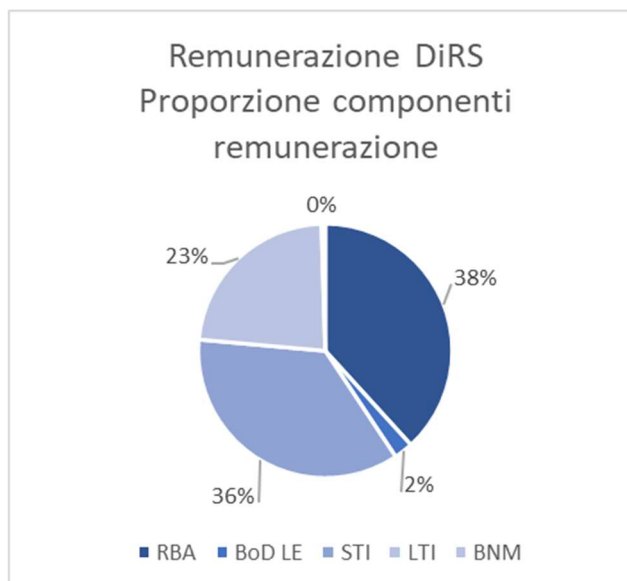
Da ultimo, la componente variabile riferita al Piano di Restricted Shares 2024/2026 (LTI) è subordinata alla permanenza del rapporto al momento dell'erogazione, al fine di ottenere il massimo risultato di *retention*. La misura della componente LTI per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisponde ad una percentuale fino al 68,20% (sessantotto virgola venti per cento) della Remunerazione Fissa senza considerare le componenti variabili. Per le informazioni di dettaglio si rinvia al Documento Informativo sul Piano Restricted Shares 2024/2026 disponibile sul sito web www.technoprobe.com - sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti" e al Paragrafo 5.8, Sezione Prima, della presente Relazione.

Quindi, con specifico riferimento ai DIRS⁷, la remunerazione del 2025 è stata corrisposta come segue:

COMPONENTE REMUNERAZIONE	IMPORTO CORRISPOSTO	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (ESERCIZIO 2025)	
Componente fissa annua – RBA in Technoprobe	Euro 867.651,16	-	
Compensi in società controllate o collegate di Technoprobe	Euro 55.000,00	-	
Componente variabile annuale - STI	Euro 812.073,19	-	
Benefici non monetari - BNM	Euro 10.806,61	-	
Componente LTI		Euro 524.129.000	
TOTALE	Euro 1.745.530,96	Euro 524.129.000	Euro 2.269.659,96

Di seguito, grafico che evidenzia la proporzione di ciascuna componente:

⁷ Si precisa che il totale dell'importo corrisposto ai DIRS, come da Comunicato Stampa del 14 gennaio 2025, recepisce le componenti riferite all'avvicendamento - con decorrenza 1° aprile 2025 – tra Fabio Morgana e Joseph Worthy Parks jr nel ruolo di Chief Technology Officer.



4. INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025

Nel corso del 2025 non si sono verificati casi di cessazione dalla carica di amministratori o componenti del Collegio Sindacale che abbiano comportato l'attribuzione di indennità e/o altri benefici. Si segnala la cessazione del rapporto di lavoro di un DiRS con corresponsione delle indennità di fine rapporto come da tabella allegata.

5. DEROGHE ALLA POLITICA 2025 – CLAUSOLE DI CLAWBACK

Si segnala che, in riferimento alla Politica 2025, è stata applicata una deroga in relazione all'operazione rappresentata dal riconoscimento di un bonus economico straordinario una tantum ("*bonus una tantum*") a favore di un DiRS.

Al riguardo la Società, nel contesto della procedura di deroga temporanea alla Politica 2025, così come approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, nei primi mesi dell'esercizio 2026 ha coinvolto nell'istruttoria il Comitato Nomine e Remunerazioni, applicando altresì la "Procedura per le operazioni con parti correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 21 marzo 2023 (la "Procedura OPC") e, pertanto, coinvolgendo il Comitato OPC che è stato anch'esso chiamato ad esprimere un parere non vincolante sul riconoscimento del *bonus una tantum*.

Nel corso del 2025, non si segnalano altre deroghe alla Politica di remunerazione 2025 né l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile ("*malus*" ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*").

6. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Sono di seguito riportate le informazioni di confronto tra la variazione annuale dei compensi totali degli amministratori e dei sindaci dal periodo di quotazione della Società; dei risultati di Gruppo in termini di Fatturato, EBITDA Margin, Risultato Netto (di



competenza del Gruppo) e della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno⁸.

Nome Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per il quale è stata ricoperta la carica	Compensi totali 2025 (euro)	Compensi totali 2024 (euro)	Compensi totali 2023 (euro)
Cristiano Alessandro CRIPPA	Presidente	01/01/2025 31/12/2025	335.150,68	325.887,98	325.000
Roberto Alessandro CRIPPA	Vice-Presidente	01/01/2025 31/12/2025	335.150,68	297.609,28	235.000
Stefano FELICI	Amm. Delegato	01/01/2025 31/12/2025	2.635.106,00	1.624.089,76	1.847.455
Giulio SIRTORI	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	75.150,69	62.035,52	51.685
Susanna PEDRETTI	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	75.150,68	44.754,10	-
Elisabetta Beatrice CUGNASCA	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	61.534,25	30.983,61	-
Antonio SANNA	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	55.150,69	30.983,60	-
Gregory SMITH	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	35.150,68	14.959,02	-
Carlos ORTEGA ARIAS PAZ	Amministratore	29/04/2025 31/12/2025	27.068,49	-	-
Chih-Kuang YANG	Amministratore	10/07/2025 31/12/2025	19.178,08	-	-
Totale compensi amministratori in carica al 31 dicembre 2025			3.653.790,92€	2.431.302,87€	2.459.140,00€
Paolo Enrico DELLACHÀ	Amministratore	01/01/2025 24/03/2025	7.958,90	35.095,63	23.297
Totale compensi amministratori cessati al 31 dicembre 2025			7.958,90 €	35.095,63 €	23.297,00 €
Totale compensi amministratori			3.661.749,82€	2.466.398,50	2.482.437,00 €
Nadia FONTANA		01/01/2025 31/12/2025	45.000,00	30.983,61	-
Diana RIZZO		01/01/2025 31/12/2025	30.000,00	20.655,74	-
Edoardo COLOMBO		01/01/2025 31/12/2025	30.000,00	20.655,74	-
Totale compensi sindaci in carica al 31 dicembre 2025			105.000,00 €		-

⁸ Note

(*) Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea del 24 aprile 2024, fatta eccezione per Gregory Smith, cooptato in data 27 maggio 2024 e confermato dall'Assemblea del 20 dicembre 2024.

(**) Il Consigliere Carlos Ortega Arias Paz è stato nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2025.

(***) Il Consigliere Chih-Kuang YANG è stato nominato dall'Assemblea del 10 luglio 2025.

(****) Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 24 aprile 2024.



Totale compensi sindaci	105.000,00 €		
--------------------------------	---------------------	--	--

RISULTATI DEL GRUPPO (in migliaia di Euro)	FY 2025	FY 2024	FY 2023
Fatturato	628.380	543.153	409.274
Ebitda margin	201.438	136.524	122.737
Risultato netto di competenza del Gruppo	98.845	62.792	97.376
RETRIB. ANNUA LORDA MEDIA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO (in euro)	FY 2025	FY 2024	FY 2023
Remunerazione Media FTE	30.387,99	36.955	37.318



SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente:

- > **Allegato 1:** informazioni analitiche sui compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da o collegate con Technoprobe a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in forma aggregata), attraverso tabella redatta in conformità alla Tabella 1 di cui allo Schema 7-bis All. 3A del Regolamento Emittenti;
- > **Allegato 2:** informazioni analitiche sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in forma aggregata), attraverso tabella redatta in conformità alla Tabella 3A di cui allo Schema 7-bis All. 3A del Regolamento Emittenti;
- > **Allegato 3:** informazioni analitiche sulle partecipazioni eventualmente detenute in Technoprobe e nelle società da questa controllate da coloro che, anche per una frazione di esercizio, hanno ricoperto la carica di componente degli organi di amministrazione e di controllo o quale dirigente con responsabilità strategiche (in forma aggregata), attraverso tabella redatta in conformità con lo Schema 7-Ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.



Allegato 1

Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo in 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Cristiano Alessandro CRIPPA	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €						35.150,68 €		
	Presidente Esecutivo	01/01/2025 31/12/2025		300.000,00 €						300.000,00 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				335.150,68 €						335.150,68 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>				-						-		
TOTALE				335.150,68 €						335.150,68 €		
Roberto Alessandro CRIPPA	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €						35.150,68 €		
	Vice Presidente Esecutivo	01/01/2025 31/12/2025		300.000,00 €						300.000,00 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				335.150,68 €						335.150,68 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>				-						-		
TOTALE				335.150,68 €						335.150,68 €		



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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione utili					
Stefano FELICI	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €						35.150,68 €		
	Amministratore Delegato	01/01/2025 31/12/2025		1.054.255,32 €		963.200,00 €				2.017.455,32 €	582.500,00€	
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				885.150,68 €		963.200,00 €				1.848.350,68 €	582.500,00€	
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>				204.255,32 €		-				204.255,32 €		
TOTALE				1.089.406,00 €		963.200,00 €				2.052.606,00 €	582.500,00€	
Giulio SIRTORI	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €						35.150,68 €		
	Lead Independent Director	01/01/2025 31/12/2025		10.000,00 €						10.000,00 €		
	Presidente CNR	01/01/2025 31/12/2025		20.000,00 €						20.000,00 €		
	Membro CCRS ⁽³⁾	01/01/2025 31/12/2025		10.000,00 €						10.000,00 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				75.150,68 €						75.150,68 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>												
TOTALE				75.150,68 €						75.150,68 €		
Susanna PEDRETTI	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €						35.150,68 €		
	Presidente CCRS ⁽³⁾	01/01/2025 31/12/2025		20.000,00 €						20.000,00 €		
	Membro CNR	01/01/2025 31/12/2025		10.000,00 €						10.000,00 €		
	Membro OPC	01/01/2025		10.000,00 €						10.000,00 €		



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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione utili					
		31/12/2025										
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				75.150,68 €						75.150,68 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>												
TOTALE				75.150,68 €						75.150,68 €		
Elisabetta Beatrice CUGNASCA	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €						35.150,68 €		
	Membro COPC	01/01/2025 31/12/2025		10.000,00 €						10.000,00 €		
	Membro CCRS (3)	01/01/2025 31/12/2025		10.000,00 €						10.000,00 €		
	Membro CNR (**)	13/05/2025 31/12/2025		6.383,56 €						6.383,56 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				61.534,25 €						61.534,25 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>												
TOTALE				61.534,25 €						61.534,25 €		
Antonio SANNA	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €						35.150,68 €		
	Presidente COPC	01/01/2025 31/12/2025		20.000,00 €						20.000,00 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				55.150,68 €						55.150,68 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>												
TOTALE				55.150,68 €						55.150,68 €		

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



Gregory SMITH	Consigliere CdA	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	35.150,68 €					35.150,68 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				35.150,68 €					35.150,68 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>											
TOTALE				35.150,68 €					35.150,68 €		
Carlos ORTEGA ARIAS PAZ	Consigliere CdA	29/04/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	27.068,49 €					27.068,49 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				27.068,49 €					27.068,49 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>											
TOTALE				27.068,49 €					27.068,49 €		
Chih-Kuang YANG	Consigliere CdA	10/07/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	19.178,08 €					19.178,08 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>											
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>				19.178,08 €					19.178,08 €		
TOTALE				19.178,08 €					19.178,08 €		



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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione utili					
AMMINISTRATORI CESSATI												
Paolo Enrico DELLACHÀ	Consigliere CdA	01/01/2025 24/03/2025	Approvaz. Bilancio 2026	5.684,93 €						5.684,93 €		
	Membro CNR	01/01/2025 24/03/2025		2.273,97 €						2.273,97 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				7.958,90 €						7.958,90 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>				-						-		
TOTALE				7.958,90 €						7.958,90 €		



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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione utili					
COLLEGIO SINDACALE												
Nadia FONTANA	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	45.000,00 €						45.000,00 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				45.000,00 €						45.000,00 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>												
TOTALE				45.000,00 €						45.000,00 €		
Diana RIZZO	Sindaco Effettivo	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	30.000,00 €						30.000,00 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				30.000,00 €						30.000,00 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>												
TOTALE				30.000,00 €						30.000,00 €		
Edoardo COLOMBO	Sindaco Effettivo	01/01/2025 31/12/2025	Approvaz. Bilancio 2026	30.000,00 €						30.000,00 €		
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>				30.000,00 €						30.000,00 €		
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>												
TOTALE				30.000,00 €						30.000,00 €		



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
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione utili					
N. 3 DIRS	867.651,16 €		812.073,19 €		10.806,61 €	55.000,00 €	1.745.530,96 €	524.129,00 €	62.500,00 €
<i>di cui compensi in Technoprobe S.p.A.</i>	595.310,73 €		433.440,00 €		10.806,61 €	55.000,00 €	1.094.557,34 €	524.129,00 €	62.500,00 €
<i>di cui compensi in società controllate o collegate</i>	272.340,43 €		378.633,19 €		0,00 €		650.973,62 €	0,00 €	
TOTALE	867.651,16 €		812.073,19 €		10.806,61 €		1.745.530,96 €	524.129,00 €	62.500,00 €



Allegato 2

Tabella 2: piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

			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 attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11		-12
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (migliaia di Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione		Fair value
												(migliaia di Euro)	di	
Stefano Felici	Amministratore Delegato	Piano Restricted Shares 1°ciclo 2024/2026	n. 35.478 azioni ordinarie	01.01.2024-31.12.2026										
		Piano Restricted Shares 2°ciclo 2025/2027			n. 49.985 azioni ordinarie	300	01.01.2025-31.12.2027	14.05.2025	6,00 €					
		Piano Performance Shares 2025/2027			n. 189.092 azioni ordinarie	1.147,5	01.01.2025-31.12.2027	14.05.2025	6,07 €					
N. 3 DIRS		Piano Restricted Shares 1°ciclo 2024/2026	n. 35.478 azioni ordinarie	01.01.2024-31.12.2026										
		Piano Restricted Shares 2°ciclo 2025/2027			n. 68.731 azioni ordinarie	412,5	01.01.2025-31.12.2027	14.05.2025	6,00 €					



	Piano Performance Shares 2025/2027		n. 141.716 azioni ordinarie	860	01.01.2025-31.12.2027	14.05.2025	6,07 €				
--	------------------------------------	--	-----------------------------	-----	-----------------------	------------	--------	--	--	--	--



Allegato 3

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

Nome cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2024)	Numero azioni acquistate (2025)	Numero azioni vendute (2025)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2025)
Cristiano Alessandro CRIPPA	Presidente CdA	Technoprobe SpA	15.286.050	0	0	15.286.050
Roberto Alessandro CRIPPA	Vice Presidente CdA	Technoprobe SpA	15.286.050	0	0	15.286.050
Stefano FELICI	Amm.re Delegato	Technoprobe SpA	-	-	-	-
Giulio SIRTORI	Consigliere	Technoprobe SpA	-	-	-	-
Susanna PEDRETTI	Consigliere	Technoprobe SpA	-	-	-	-
Elisabetta Beatrice CUGNASCA	Consigliere	Technoprobe SpA	-	-	-	-
Gregory SMITH	Consigliere	Technoprobe SpA	-	-	-	-
Antonio SANNA	Consigliere	Technoprobe SpA	-	-	-	-
Carlos Ortega Arias Paz	Consigliere	Technoprobe SpA	17.000	-	-	17.000
Chih-Kuang Yang	Consigliere	Technoprobe SpA	-	790.157	-	790.157
Nadia Fontana	Presidente Collegio Sindacale	Technoprobe SpA	–	600	-	600
Diana Rizzo	Sindaco Effettivo	Technoprobe SpA	-	-	-	-
Edoardo Colombo	Sindaco Effettivo	Technoprobe SpA	-	-	-	-



TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
N. 3 DiRS	Technoprobe SpA	-	-	-	-