



**DOCUMENTO INFORMATIVO**

**RELATIVO AL "PIANO DI INCENTIVAZIONE 2020-2022" DI SICIT GROUP S.P.A.**

**SOTTOPOSTO ALL'APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 20 APRILE 2020, IN PRIMA CONVOCAZIONE, E DEL 21 APRILE 2020, IN SECONDA CONVOCAZIONE**

**(Redatto in conformità all'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i.)**

7 aprile 2020

## PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) ha ad oggetto la proposta di adozione, del Piano di incentivazione e fidelizzazione di SICIT Group S.p.A. basato anche su strumenti finanziari e denominato “*Piano di incentivazione 2020-2022 di SICIT Group S.p.A.*” (il “**Piano**”) ed è redatto in conformità all’art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999 e successive modifiche (il “**Regolamento Emittenti**”) e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi Paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti.

Il Piano prevede il riconoscimento ai beneficiari dello stesso di una componente remunerativa variabile, in parte monetaria e in parte in azioni ordinarie della Società, da corrisondersi in parte in via c.d. *upfront* e in parte in via differita, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* aziendali, individuali e azionaria, nonché al mantenimento di un rapporto di amministrazione o lavorativo con il gruppo facente capo alla Società; ciò al fine di attrarre, incentivare a fidelizzare i soggetti chiave del gruppo in un’ottica di medio-lungo periodo.

La proposta di adozione del Piano sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 20 aprile 2020 in prima convocazione e, occorrendo, per il giorno 21 aprile 2020 in seconda convocazione, quale punto 5 all’ordine del giorno. Pertanto:

- (i) il Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 26 marzo 2020, su proposta del Comitato Remunerazioni della Società del 23 marzo 2020, il quale si è espresso anche in veste di Comitato Parti Correlate, ai sensi e per gli effetti della “*Procedura per le Operazioni con Parti Correlate*” della Società;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel Documento Informativo deve intendersi riferito alle delibere e alla proposta di adozione del Piano di cui al precedente punto *sub (i)*.

Il Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa, di tempo in tempo, vigente, qualora la proposta di adozione del Piano sia approvata dall’Assemblea della Società e conformemente al contenuto delle deliberazioni assunte dalla medesima Assemblea e dagli organi e/o dai soggetti competenti all’attuazione del Piano.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto agli amministratori esecutivi della Società e ad altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle società da essa controllate.

Si stima che il valore complessivo massimo del Piano sia pari a circa Euro 740.000 per la parte monetaria e massime n. 120.000 per la parte in Azioni, ipotizzando un incremento annuo di ca. il 20% della parte in contanti e del 50% per la parte azionaria (in ossequio alla filosofia del Piano secondo quanto di seguito descritto) e tenuto conto dei potenziali beneficiari del Piano (come di seguito descritti) che, allo stato, con riferimento all’intero arco di Piano sono stimati tra n. 6 e n. 12.

## DEFINIZIONI

Nel corso della presente Sezione A del Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

<b>“Assemblea”</b>	indica l’Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 20 aprile 2020, in prima convocazione, e, occorrendo, per il giorno 21 aprile 2020, in seconda convocazione, chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sulla proposta di approvazione del Piano.
<b>“Azioni”</b>	indica le azioni ordinarie della Società.
<b>“Beneficiari”</b>	indica i Destinatari del Piano, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, o dall’organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del soggetto responsabile della direzione della Società, o della Controllata, nell’ambito della quale il Beneficiario opera, ai quali sono assegnate le Performance Unit.
<b>“Borsa Italiana”</b>	Borsa Italiana S.p.A. con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
<b>“Codice di Autodisciplina”</b>	indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.
<b>“Comitato” o “Comitato Remunerazioni”</b>	indica il Comitato Remunerazioni della Società.
<b>“Consiglio di Amministrazione” o “Consiglio”</b>	indica il Consiglio di Amministrazione della Società
<b>“Controllate”</b>	indica, le società controllate dalla Società ai sensi dell’art. 93 TUF.
<b>“Data del Documento Informativo”</b>	indica la data di pubblicazione del Documento Informativo.
<b>“Destinatari”</b>	indica i destinatari del Piano che alla data di assegnazione delle Performance Unit (i) rivestono la carica di amministratore esecutivo della Società o di una Controllata o (ii) hanno in essere con la Società, o con una Controllata, un rapporto di lavoro dipendente (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile), che siano dirigenti con responsabilità strategiche della Società, figure manageriali di rilievo ovvero quadri tecnici e/o commerciali della Società e/o di una Controllata; e, tra i quali, il Consiglio di Amministrazione, l’organo e/o i soggetti da esso delegati, individueranno i Beneficiari, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile.
<b>“Documento Informativo”</b>	indica il presente documento informativo redatto in conformità all’art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi Paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
<b>“Gruppo”</b>	indica, congiuntamente, la Società e le Controllate.
<b>“Incentivo Massimo”</b>	indica la componente remunerativa variabile, onnicomprensiva, massima assegnata a ciascun Beneficiario, corrispondente a una percentuale, compresa tra il 10% e l’80% (a seconda del caso) della retribuzione annua lorda (RAL) o del compenso annuo fisso del

	Beneficiario stesso. Tale percentuale sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione, o dall'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile in funzione dell'importanza della funzione svolta e dell'anzianità di servizio di ogni singolo Beneficiario.
<b>"Incentivo"</b>	indica la componente variabile remunerativa, onnicomprensiva, da corrispondere a ciascun Beneficiario, sulla base delle Performance Unit effettivamente maturate con riferimento all'esercizio del di Performance di volta in volta di riferimento, ai termini e condizioni del Piano.
<b>"MTA"</b>	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana.
<b>"Performance Unit"</b>	indica le 100 unità di misura ripartite tra la pluralità di Obiettivi (come <i>infra</i> definiti) assegnati a ciascun Beneficiario, così da ponderarne il peso relativo, ai quali Obiettivi è subordinata la corresponsione (in tutto o in parte) al Beneficiario dell'Incentivo Massimo, il tutto ai termini e alle condizioni previsti dal Piano.
<b>"Periodo di Performance"</b>	indica gli esercizi 2020, 2021 e 2022 a cui il Piano si riferisce.
<b>"Piano"</b>	indica la proposta di adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione basato anche su strumenti finanziari della Società denominato " <i>Piano di incentivazione 2020-2022 di SICIT Group S.p.A.</i> " approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società del 26 marzo 2020, su proposta del Comitato Remunerazioni della Società del 23 marzo 2020 (anche in veste di Comitato Parti Correlate, ai sensi e per gli effetti della " <i>Procedura per le Operazioni con Parti Correlate</i> " della Società), e che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.
<b>"Rapporto"</b>	indica (a seconda del caso) un rapporto di amministrazione con la Società o una Controllata; o un rapporto di lavoro dipendente (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) con la Società o una Controllata.
<b>"Regolamento Emittenti"</b>	indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato.
<b>"Soggetto Responsabile"</b>	indica ciascun soggetto responsabile della direzione della Società, o della Controllata, nell'ambito della quale il Beneficiario opera, il quale è competente a formulare le proposte previste dal Piano ai termini e condizioni ivi definiti e descritti nel Documento Informativo.
<b>"Società" o "SICIT"</b>	indica SICIT Group S.p.A., con sede legale in Chiampo (VI), Via Arzignano 80, iscritta presso l'Ufficio del Registro delle Imprese di Vicenza al n. 09970040961, numero REA VI – 388405.
<b>"TUF"</b>	indica il D. Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato.

## **1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO**

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

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

Con riferimento ai Paragrafi 1.1 e 1.2 si segnala che alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea né sono stati individuati i Beneficiari del medesimo. Pertanto non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari all'interno della categoria di destinatari, come individuata in tali Paragrafi 1.1 e 1.2. Peraltro, si segnala che il Piano è destinato (i) agli amministratori esecutivi della Società o di una Controllata e (ii) ai soggetti titolari di un rapporto di lavoro dipendente (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) con la Società o una Controllata, che siano dirigenti con responsabilità strategiche della Società, figure manageriali di rilievo ovvero quadri tecnici e/o commerciali della Società e/o di una Controllata; da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione della Società o dell'organo e/o dei soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile.

**1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

- a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*
- b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*
- c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.*

Con riferimento al Paragrafo 1.3 sub a), b) e c), fermo restando le indicazioni ivi richieste non sono applicabili in quanto, alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e non sono ancora stati individuati i Beneficiari del medesimo all'interno della categoria di Destinatari, si segnala che alla Data del Documento Informativo: a) la Società non ha uno o più direttori generali, la Società è "di minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 e c) non vi sono persone fisiche controllanti la Società che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella stessa.

**1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

- a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nelle lett. a) e b) del paragrafo 1.3;*
- b) *nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*
- c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Non applicabile in quanto, alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato

dall'Assemblea e non sono ancora stati individuati i Beneficiari del medesimo all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo 1.4 *sub a), b) e c)*.

## **2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO**

### **2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani**

Il Piano rappresenta uno strumento fondamentale al fine di attrarre nuove risorse di talento e incentivare la permanenza, favorendone la fidelizzazione, delle figure chiave all'interno della Società e del Gruppo, le quali costituiscono uno dei fattori di interesse strategico per la Società e il Gruppo, nonché di incentivare i Beneficiari del Piano al miglioramento della *performance* della Società e del Gruppo, beneficiando di un incentivo al raggiungimento di determinate *performance* aziendali nel medio-lungo periodo, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale.

In particolare, il Piano ha lo scopo di:

- (i) attrarre nel Gruppo, e incentivare la permanenza nello stesso, di figure manageriali e professionali di talento che possono contribuire in modo determinante al successo della Società e del Gruppo, accrescendo il loro grado di soddisfazione e motivazione personale e, quindi, il loro senso di appartenenza alla Società e al Gruppo;
- (ii) legare una componente significativa della remunerazione variabile dei Beneficiari a talune metriche verificabili e misurabili, quali il raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, sia aziendali, sia individuali, nonché al rendimento conseguito dagli Azionisti; così da allineare gli interessi dei Beneficiari al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti della Società, anche nel medio-lungo periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di detto valore;
- (iii) promuovere un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di medio-lungo termine.

Il Piano si propone infatti, tra le altre cose, di estendere gli orizzonti temporali dei processi decisionali degli attori aziendali (c.d. *long term perspective*), favorendo, peraltro, l'allineamento degli interessi di questi ultimi con quelli degli azionisti della Società in un orizzonte temporale pluriennale, mediante l'attribuzione di incentivi ai Beneficiari, la cui corresponsione sia, in tutto o in parte, differita ovvero soggetta a un periodo di *retention*.

#### **2.1.1 Informazioni aggiuntive**

Fermo restando quanto indicato al precedente Paragrafo 1.2 che precede, il Piano prevede, tra l'altro, che:

- (i) l'Incentivo Massimo di ciascun Beneficiario sia pari a una percentuale (a seconda del caso) del compenso annuo fisso o della RAL del medesimo Beneficiario avuto riguardo a ciascuno degli anni del Periodo di Performance. Tale percentuale viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione o dall'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile, in funzione dell'importanza della funzione svolta e dell'anzianità di servizio di ogni singolo Beneficiario;
- (ii) una parte dell'Incentivo sia riconosciuta e corrisposta in denaro, la quale si componga, a propria volta, di una componente "*up-front*" e di una componente "*differita*"; e
- (iii) la restante parte dell'Incentivo di ciascun Beneficiario sia riconosciuta e corrisposta in Azioni della Società, subordinatamente a vincoli di *retention* di diversa durata,

il tutto come meglio descritto al successivo Paragrafo 2.2.

### **2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari**

Il Piano, basato anche su strumenti finanziari della Società, prevede l'identificazione, per ciascuno dei

Beneficiari del medesimo, di una pluralità di Obiettivi (come *infra* definiti) di *performance* aziendale, di *performance* individuale, nonché di *performance* in Borsa delle Azioni della Società; a ciascuno di tali Obiettivi è assegnato un determinato numero di Performance Unit – per un totale di 100 Performance Unit – così da ponderarne l'importanza relativa. Il livello di raggiungimento, parziale o totale, di tali Obiettivi determinerà l'inclusione (a sua volta, parziale o totale) delle Performance Unit originariamente assegnate all'Obiettivo di riferimento nella misurazione della *performance* complessiva effettivamente conseguita da ciascun Beneficiario.

Per ciascun esercizio del Periodo di Performance, il rapporto tra il numero di Performance Unit effettivamente conseguite da ciascun Beneficiario rispetto al numero massimo conseguibile in tale esercizio, pari a 100 Performance Unit, determinerà la percentuale dell'Incentivo Massimo effettivamente conseguito da quel Beneficiario, che gli sarà riconosciuta e corrisposta, in parte in denaro e in parte mediante l'assegnazione gratuita di Azioni; il tutto secondo i termini e le condizioni stabiliti nel Piano e di cui *infra*.

Il Piano, anche in linea con i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali, prevede quanto segue.

#### **Determinazione dell'Incentivo Massimo, dell'Incentivo e degli Obiettivi**

Per ciascun esercizio del Periodo di Performance del Piano (2020-2022), con riferimento a ciascun Beneficiario sarà determinato, e comunicato, l'ammontare dell'Incentivo Massimo in un intervallo compreso tra il 10% e l'80% della RAL o del compenso annuo fisso (a seconda del caso) di ciascun Beneficiario (il "**Coefficiente di Rilevanza**"). Tale determinazione verrà assunta dal Consiglio o dall'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile tenuto conto delle responsabilità e criticità del ruolo ricoperto all'interno della Società o del Gruppo, e dell'anzianità di servizio del Beneficiario, nonché in linea con la politica di remunerazione della Società *pro tempore* vigente, per quanto rilevante, entro 30 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio del *budget* relativo all'esercizio di riferimento e sulla base dei valori previsti da tale *budget*.

Per ogni esercizio del Periodo di Performance, il conseguimento dell'Incentivo Massimo di ciascun Beneficiario (determinato come sopra) sarà subordinato all'integrale raggiungimento di una pluralità di obiettivi predeterminati e articolati nelle seguenti categorie (congiuntamente gli "**Obiettivi**"):

- (i) obiettivi di *performance* aziendale del Gruppo, in termini di "Ricavi", "Ebitda Adjusted Proforma", "Utile Netto Adjusted" e "Cash Flow Operativo"<sup>(1)</sup>;
- (ii) obiettivi individuali; e
- (iii) obiettivi di *performance* in Borsa delle Azioni della Società, in termini di "Share Value"<sup>(2)</sup>.

All'interno di ogni categoria, a ciascun Obiettivo sarà associato un numero di Performance Unit che ne determinerà il peso relativo rispetto a tutti gli altri Obiettivi. L'effettivo conseguimento delle Performance Unit, ai fini del computo finale di quale percentuale dell'Incentivo Massimo ciascun Beneficiario abbia raggiunto, sarà dunque subordinato al raggiungimento di tale pluralità di Obiettivi.

In particolare, il Piano prevede che il numero di Performance Unit che ciascun Beneficiario effettivamente

---

(1) Per "Ricavi", "Ebitda Adjusted Proforma", "Utile Netto Adjusted" e "Cash Flow Operativo" si intendono i rispettivi valori risultanti dal bilancio consolidato della Società, soggetto a revisione legale dei conti, per gli esercizi del Periodo di Performance. Per quanto concerne i "Ricavi" per i Beneficiari diversi degli Amministratori esecutivi e dai Dirigenti con responsabilità strategica, gli stessi potranno essere rappresentati dai ricavi della business unit presso cui opera il Beneficiario di volta in volta interessato

(2) Per Share Value si intende il valore massimo raggiunto dalla media mensile dei prezzi di riferimento giornalieri dell'azione ordinaria Sicit, in ciascuno dei 12 mesi del calendario solare dell'esercizio sociale, di volta in volta di riferimento.

conseguirà dipenda dal livello di effettivo raggiungimento degli Obiettivi (aziendali, individuali o azionari) stabiliti con riguardo a quel Beneficiario, nell'esercizio del Periodo di Performance, di volta in volta di riferimento, rispetto al livello minimo e massimo predeterminato (come *infra* precisato). Pertanto, (i) l'integrale raggiungimento di ciascuno di tali Obiettivi determinerà il conseguimento di tutte le Performance Unit ad esso originariamente associate; (ii) viceversa, il parziale raggiungimento di un Obiettivo determinerà la perdita, nel computo finale, di tutte le Performance Unit ad esso originariamente associate ovvero – con riguardo agli Obiettivi misurabili (quali, ad esempio, gli Obiettivi di *performance* aziendale e di *performance* azionaria, che rappresentano, anche in peso percentuale, la parte più significativa degli Obiettivi cui è subordinata l'Incentivo Massimo) – il raggiungimento parziale di tali Obiettivi determinerà il conseguimento parziale delle Performance Unit ad esso originariamente associate secondo quanto espressamente previsto dalla griglia di modulazione dei risultati possibili per tali Obiettivi. In deroga a quanto sopra, con esclusivo riferimento ad eventuali Obiettivi (per esempio, taluni obiettivi di *performance* individuale) per loro natura non oggettivamente misurabili sulla base dei dati economico-finanziari della Società o delle quotazioni di Borsa, sarà il Consiglio o l'organo e/o i soggetti da esso delegati – su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile – a stabilire il grado, parziale o totale, di raggiungimento di ciascuno di tali Obiettivi e, di conseguenza, quante delle Performance Unit ad essi originariamente associate siano state effettivamente conseguite.

Tutto quanto sopra, in ogni caso, fermo restando che:

1. all'interno di ciascuna categoria di Obiettivi (di cui ai punti (i), (ii) (iii) che precedono), ancorché l'articolazione degli Obiettivi potrebbe prevedere che il massimo raggiungimento di un Obiettivo venga sovra pesato così da controbilanciare il mancato o parziale raggiungimento di un altro Obiettivo della medesima categoria, il numero di Performance Unit complessive che potrà essere effettivamente conseguito in quella categoria non potrà essere mai risultare superiore al numero massimo stabilito per quella stessa categoria di Obiettivi;
2. per i soli Obiettivi di *performance* aziendale, sono stabiliti i seguenti limiti, c.d. di *underperformance* e *overperformance*:
  - (i) in un'ottica di continuità del Piano, il livello minimo di raggiungimento di un determinato Obiettivo rilevante ai fini del conseguimento del numero minimo di Performance Unit ad esso associate (c.d. *underperformance*) non potrà mai essere fissato in corrispondenza di un valore uguale o inferiore a quello effettivamente registrato dal Gruppo per quello stesso Obiettivo nell'esercizio di volta in volta precedente l'esercizio di riferimento del Periodo di Performance (come risultante nel relativo bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione). Pertanto, qualora in un determinato esercizio del Periodo di Performance, con riferimento a un determinato Obiettivo sia registrato un risultato inferiore al risultato registrato con riguardo allo stesso Obiettivo nell'esercizio precedente, nessun Beneficiario potrà conseguire alcuna Performance Unit in relazione a tale Obiettivo (c.d. *gate*);
  - (ii) il livello massimo di raggiungimento di un Obiettivo, rilevante ai fini del conseguimento delle Performance Unit ad esso associato, non potrà mai essere fissato in corrispondenza di un valore superiore del 5% del *target* stabilito per quello stesso Obiettivo dal Budget in essere per l'esercizio di riferimento del Periodo di Performance. Pertanto, qualora in un determinato esercizio del Periodo di Performance, con riferimento a un determinato Obiettivo sia registrata una *overperformance* superiore al 5% rispetto al *target* stabilito per quello stesso Obiettivo, il numero di Performance Unit che risulteranno conseguite risulterà comunque pari a quello stabilito per il caso di un *overperformance* pari al 5%.

Il peso, in percentuale, di ciascuna delle sopra indicate categorie di Obiettivi rispetto alle altre (e quindi il numero di Performance Unit complessivamente assegnate agli Obiettivi di quella categoria) sarà determinato – dal Consiglio, o dall'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile – in un intervallo compreso tra il 10% e il 50% del totale, entro 30

giorni dall'approvazione da parte del Consiglio del *budget* relativo all'esercizio di riferimento (fermo restando che le Performance Unit complessivamente assegnate con riguardo a tutti gli Obiettivi saranno pari a 100).

I singoli Obiettivi assegnati a ciascun Beneficiario, pur essendo sempre riconducibili alle categorie sopra indicate, saranno individuati, su base annuale e con riferimento a ciascuno dei Beneficiari – a cura del Consiglio o dall'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta (a seconda del caso) del Comitato o del Soggetto Responsabile – in linea con la politica di remunerazione della Società *pro tempore* vigente, per quanto rilevante, entro 30 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio del *budget* relativo all'esercizio di riferimento e sulla base dei valori previsti da tale *budget*.

Con riferimento al primo esercizio del Periodo di Performance le 100 Performance Unit assegnate a ciascun Beneficiario saranno ripartite in: 40 Performance Unit agli Obiettivi di *performance* aziendale del Gruppo; 30 Performance Unit agli Obiettivi individuali; e 30 Performance Unit agli Obiettivi azionari; inoltre con riferimento al medesimo esercizio tra gli Obiettivi di *performance* azionaria sarà ricompresa la quotazione delle Azioni della Società sul MTA, – segmento STAR, avuto anche riguardo al suo momento di realizzazione rispetto alle tempistiche stimate.

L'effettivo conseguimento, integrale o parziale (ove rilevante), degli Obiettivi e, dunque, delle Performance Unit ad essi associate – sarà verificato, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio della Società da parte dell'assemblea degli Azionisti relativo a ciascun esercizio del Periodo di Performance – a cura del Consiglio, o dell'organo e/o dei soggetti da esso a ciò delegati, previa condivisione (a seconda del caso) con il Comitato o il Soggetto Responsabile, per quanto di rispettiva competenza; il tutto come meglio illustrato dalla seguente formula:

$$\text{RAL (o Compenso Annuo Fisso) x Coefficiente di Rilevanza x } \frac{\text{Performance Unit conseguite}}{100}$$

#### Corresponsione dell'Incentivo

Il Piano prevede che l'Incentivo effettivamente maturato da ciascun Beneficiario (determinato in ragione delle Performance Unit conseguite secondo quanto sopra indicato) venga ad esso corrisposto in parte, in denaro e, in parte, mediante l'assegnazione di Azioni della Società, il tutto secondo i termini e modalità che seguono:

- (i) la decisione circa la ripartizione dell'Incentivo spettante a ciascun Beneficiario tra la componente monetaria e quella azionaria sarà adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione per quanto di competenza, entro 30 giorni dall'approvazione del *budget* relativo a ciascun esercizio del Periodo di Performance. Resta fermo che – negli esercizi del Periodo di Performance successivi al primo – (a) con riferimento ai Beneficiari identificati per il primo esercizio del Periodo di Performance (*i.e.* il 2020), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per quanto di competenza, avrà la facoltà di accrescere (ma non di diminuire) la componente azionaria a discapito di quella monetaria; e (b) con riferimento a eventuali nuovi Beneficiari identificati per i successivi esercizi del Periodo di Performance (*i.e.* 2021 e 2022) che non fossero già Beneficiari per l'esercizio 2020, la parte azionaria dovrà rappresentare almeno il 20% dell'Incentivo, e potrà, di norma, crescere al crescere della criticità della funzione svolta, dell'età anagrafica e dell'anzianità di servizio del Beneficiario;
- (ii) la componente monetaria dell'Incentivo sarà corrisposta:
  - (a) per il 75% (la c.d. componente "up-front", che rappresenta, pertanto, la remunerazione incentivante di breve termine), entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio di riferimento del Periodo di Performance; e

- (b) per il restante 25%, in via differita, entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio successivo rispetto a quello cui si riferisce l'Incentivo,

in entrambi i casi a condizione che il Beneficiario, al momento dell'erogazione della componente monetaria dell'Incentivo, abbia ancora in essere un Rapporto con il Gruppo (senza pregiudizio per quanto previsto in ipotesi di "good leaver" per cui si rinvia al successivo Paragrafo 4.8).

A partire dall'esercizio 2021, il Piano riserva al Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza, la facoltà di modificare la sopra indicata ripartizione tra la quota "up-front" e la quota differita, seppure esclusivamente nel senso di accrescere la seconda a discapito della prima;

- (iii) ai fini di *retention*, la componente azionaria dell'Incentivo sarà corrisposta, e quindi le Azioni saranno assegnate, in 3 *tranches* di eguale misura (salvo arrotondamenti), rispettivamente: al 31 dicembre dell'anno solare in cui è stato approvato il bilancio dell'esercizio del Periodo di Performance di riferimento e al 31 dicembre dei due anni solari successivi<sup>3</sup>, a condizione che, alla relativa data di riferimento, il Beneficiario abbia ancora in essere il Rapporto con il Gruppo. Tuttavia, in deroga al predetto principio, con riguardo a un Beneficiario che sia Amministratore esecutivo della Società, il Piano prevede che la componente azionaria del suo Incentivo sia assegnata, per intero, soltanto al 31 dicembre del terzo esercizio successivo all'esercizio del Periodo di Performance di volta in volta riferimento dell'Incentivo<sup>4</sup>. (Quanto sopra senza pregiudizio per quanto previsto in ipotesi di "good leaver" per cui si rinvia al successivo Paragrafo 4.8).

Inoltre, per tutta la durata del Piano, il numero di Azioni ordinarie che ciascun Beneficiario si vedrà assegnare risulterà pari al valore della parte di componente azionaria dell'Incentivo, di tempo in tempo maturata, diviso per il valore figurativo di un'Azione, determinato, sin d'ora, convenzionalmente, in 10 Euro.

Infine, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza, avrà la facoltà di accrescere la componente azionaria differita dell'Incentivo, anche allungando il periodo di *retention* (e ciò anche in considerazione e in conformità di previsioni di legge e autoregolamentari di volta in volta vigenti).

#### Ulteriori previsioni

Si precisa inoltre che la componente azionaria dell'Incentivo sarà corrisposta dalla Società facendo ricorso alle Azioni ordinarie proprie della Società.

Il Piano disciplina ipotesi di aggiustamento degli Obiettivi in caso di realizzazione da parte della Società di talune operazioni straordinarie rilevanti ai fini del Piano, per la cui descrizione si rinvia al successivo Paragrafo 4.23.

#### ***Clausole di "Good Leaver" e "Bad Leaver"***

Con riferimento alla possibile cessazione del rapporto del Beneficiario con la Società o il Gruppo, il Piano prevede un trattamento diverso dei Beneficiari a seconda che si tratti di ipotesi di c.d. "good leaver" ovvero di c.d. "bad leaver", per cui si rinvia al successivo Paragrafo 4.8.

---

<sup>3</sup> A titolo esemplificativo la componente dell'Incentivo in Azioni relativo all'esercizio 2020 (corrispondente al primo esercizio del Periodo di Performance) maturerà con l'approvazione da parte dell'assemblea degli azionisti della Società del bilancio relativo all'esercizio 2020 e sarà corrisposta per 1/3 al 31 dicembre 2021, per il 1/3 al 31 dicembre 2022 e per 1/3 al 31 dicembre 2023.

<sup>4</sup> E quindi, nel caso riportato alla precedente nota, al 31 dicembre 2023, con riferimento all'Incentivo relativo all'esercizio 2020.

### *Meccanismo di accelerazione*

Al ricorrere delle seguenti situazioni: (i) cambio di controllo nella Società; (ii) promozione di un'offerta pubblica d'acquisto in relazione alle azioni della Società; e (iii) deliberazioni di operazioni societarie dalle quali possa derivare la revoca della quotazione delle Azioni della Società, il Piano prevede, a tutela dei relativi Beneficiari, un meccanismo di accelerazione dell'erogazione dell'Incentivo loro spettante (con riferimento sia alla componente monetaria sia a quella azionaria), in forza del quale i Beneficiari matureranno il diritto a ricevere il 100% dell'Incentivo Massimo relativo all'esercizio in corso e l'erogazione anticipata dello stesso, nonché l'eventuale erogazione anticipata degli Incentivi già maturati, ma ancora non erogati, relativi agli esercizi precedenti (e quindi anche in via anticipata rispetto al periodo di differimento previsto per la componente monetaria nonché ai periodi di *retention* per la componente in Azioni).

Il tutto secondo modalità e termini che verranno puntualmente stabiliti nel regolamento del Piano.

### *Meccanismo di "claw back"*

Il Piano riconosce alla Società, con riferimento ai Beneficiari che siano Amministratori esecutivi o dirigenti con responsabilità strategiche, il diritto c.d. "*claw back*" di chiedere la restituzione, di tutta o parte, dell'Incentivo erogato, al verificarsi di determinati eventi e condizioni (es. nel caso in cui risulti che tale Incentivo sia stato corrisposto, in tutto o in parte, sulla base di dati successivamente rivelatisi manifestamente errati).

Il tutto secondo modalità e termini che verranno puntualmente stabiliti nel regolamento del Piano.

#### **2.2.1 Informazioni aggiuntive**

Alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e non è stata ancora data attuazione allo stesso.

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

Si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo 2.2.

#### **2.3.1 Informazioni aggiuntive**

Alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e non è stata ancora data attuazione allo stesso.

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

Non applicabile, in quanto il Piano si basa sull'assegnazione di Performance Unit che attribuiscono ai Beneficiari il diritto di ricevere un Incentivo che si compone di una parte monetaria e di una parte azionaria, quest'ultima rappresentata da Azioni della Società. Riguardo a tali Azioni si ricorda che le stesse, alla Data del Documento Informativo, sono negoziate sull'AIM Italia, con conseguente possibilità di determinare il valore di tali Azioni in ragione dell'andamento del titolo stesso, e che il Piano è previsto anche nel contesto del progetto di transizione della quotazione delle Azioni dall'AIM Italia all'MTA.

#### **2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani anche per noi è così**

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

#### **2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei**

**lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 anche per noi è così**

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

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI**

#### **3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano**

In data 26 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni del 23 marzo 2020 (anche in veste di Comitato Parti Correlate, ai sensi e per gli effetti della "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate" della Società), ha deliberato, con l'astensione dei consiglieri interessati, di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano.

Ai fini dell'implementazione del Piano, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano, secondo quanto dallo stesso previsto e descritto nel Documento Informativo, e, in particolare, (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per (i) approvare il regolamento del Piano; (ii) individuare nominativamente i Beneficiari; (iii) determinare il Coefficiente di Rilevanza di ciascuno di essi e la componente monetaria nonché quella in Azioni dell'Incentivo; (iv) definire gli Obiettivi di *performance* del Piano e i relativi valori *target*; (v) determinare il numero massimo di Performance Unit da associare a ciascuna classe di obiettivi; (vi) determinare i meccanismi puntuali per la determinazione dell'Incentivo (e.g. griglia di modulazione degli Obiettivi); (vii) determinare i termini e le modalità di erogazione dell'Incentivo (nelle sue componenti) e procedere alla corresponsione dello stesso secondo quanto previsto nel Piano, nonché (viii) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano.

#### **3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza**

Ai sensi del Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano medesimo, su proposta/previo parere del Comitato per quanto di competenza, e, in particolare, ogni potere per approvare il regolamento del Piano, individuare nominativamente i Beneficiari (prevedendo anche nuovi Beneficiari durante il Periodo di Performance del Piano) e determinare l'ammontare dell'Incentivo Massimo e dell'Incentivo per ciascuno di essi (e quindi stabilire gli Obiettivi e i relativi *target* nonché verificare il livello di raggiungimento degli stessi) nonché le Performance Unit da associare ai diversi Obiettivi di *performance*, e, in generale, compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano al Presidente, all'Amministratore Delegato ovvero ad altro amministratore all'uopo delegato, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano nei confronti di un Beneficiario che sia anche Amministratore esecutivo della Società resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

L'adozione del regolamento del Piano, e ogni relativa modifica e/o integrazione, sono in ogni caso di competenza del Consiglio di Amministrazione in forma collegiale.

Il Comitato Remunerazioni e i Soggetti Responsabili, per quanto di rispettiva competenza, svolgeranno funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano medesimo, secondo quanto puntualmente disciplinato dal regolamento del Piano.

#### **3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base**

In generale, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, previo parere del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza, di apportare al regolamento del Piano, una volta approvato, con le modalità più

opportune, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, secondo quanto previsto Piano stesso, avendo riguardo agli interessi dei Beneficiari e della Società.

In ogni caso, eventuali modifiche ai termini e condizioni essenziali del Piano dovranno essere sottoposte all'approvazione dell'assemblea degli Azionisti della Società.

**3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie). Ci sono azioni proprie, autorizzazione buy back vecchio e nuovo.**

Il Piano prevede che l'Incentivo da corrispondere, al ricorrere delle relative condizioni di *performance*, ai Beneficiari si componga di una parte monetaria e di una parte azionaria. Con riferimento a quest'ultima, il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Azioni della Società secondo i termini e le modalità descritti al precedente Paragrafo 2.2 (cui si rinvia).

Si precisa che, alla data del 6 aprile 2020 (compreso), la Società detiene in portafoglio complessive n. 126.236 Azioni proprie senza vincolo di destinazione acquisite dalla Società medesima in forza dell'autorizzazione assembleare del 1° marzo 2019 all'acquisto e disposizione di azioni proprie per tutte le finalità consentite dalla legge, ivi inclusa la destinazione delle stesse a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Inoltre, proposta di analoga autorizzazione sarà sottoposta alla medesima Assemblea chiamata ad approvare il Piano. Le Azioni proprie di volta in volta in portafoglio della Società potranno pertanto essere utilizzate a servizio del Piano.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario tutte le Azioni al medesimo spettanti a seguito della maturazione dell'Incentivo, nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel regolamento del Piano.

**3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

Le caratteristiche del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, sono state determinate in forma collegiale da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dei Consiglieri interessati. Al riguardo, si rinvia al successivo Paragrafo 3.6.

**3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di adozione del Piano in data 26 marzo 2020, con l'astensione dei consiglieri interessati, su proposta del Comitato del 23 marzo 2020 (approvata all'unanimità dello stesso, alla presenza dell'intero Collegio Sindacale della Società) il quale si è espresso altresì in veste di Comitato Parti Correlate, ai sensi e per gli effetti della "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate" della Società. Il Piano è stato altresì preventivamente sottoposto, in data 9 marzo 2020, al Comitato Esecutivo della Società che si è espresso favorevolmente al riguardo.

**3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione**

Non applicabile, in quanto, alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e non sono ancora stati, tra l'altro, individuati i Beneficiari del medesimo.

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

Non applicabile, in quanto, alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e non sono ancora stati, tra l'altro, individuati i Beneficiari del medesimo.

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:**

- (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e**
- (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
  - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
  - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

Per informazioni in merito ai termini, condizioni e modalità di assegnazione delle Azioni della Società ai Beneficiari del Piano, quale componente azionaria dell'Incentivo, si rinvia al precedente Paragrafo 2.2.

#### **4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

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

Fermo quanto indicato in altri Paragrafi del Documento Informativo, si segnala, in particolare, che il Piano prevede che l'Incentivo Massimo di ciascun Beneficiario sia calcolato come una certa percentuale della RAL o del compenso annuo fisso (a seconda del caso) percepito dal medesimo nel Periodo di Performance.

Il Piano, basato anche su strumenti finanziari della Società, prevede l'identificazione, per ciascuno dei Beneficiari del medesimo, di una pluralità di Obiettivi, di *performance* aziendale, di *performance* individuale, nonché di *performance* in Borsa delle Azioni della Società. A ciascuno di tali Obiettivi è assegnato un determinato numero di Performance Unit, così da ponderarne l'importanza relativa. Il raggiungimento, parziale o totale, di tali Obiettivi determinerà l'inclusione (a sua volta, integrale o totale), delle Performance Unit originariamente assegnate all'Obiettivo di riferimento nella misurazione della *performance* complessiva effettivamente conseguita da ciascun Beneficiario.

Pertanto, a seconda del numero di Performance Unit complessive effettivamente conseguite a seguito del raggiungimento degli Obiettivi, il Beneficiario maturerà il diritto alla corresponsione di un Incentivo (inferiore o pari all'Incentivo Massimo), il quale sarà corrisposto in parte in contanti e in parte mediante l'assegnazione gratuita di Azioni della Società secondo i termini, modalità e condizioni previsti nel Piano.

Al riguardo, si rinvia al precedente Paragrafo 2.2.

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

Come già indicato al precedente Paragrafo 2.2, il Piano prevede un Periodo di Performance triennale, rappresentato dagli esercizi 2020-2021-2022.

Il Piano prevede un arco temporale indicativo massimo di corresponsione dell'Incentivo ai Beneficiari corrispondente a tre anni per ciascun esercizio del Periodo di Performance (corrispondenti ai tre anni successivi all'esercizio di volta in volta rilevante) e quindi complessivamente fino al 31 dicembre 2025 (corrispondente al termine del periodo di *retention* della componente azionaria dell'Incentivo relativo ultimo esercizio del Periodo di Performance). Resta fermo che la durata complessiva del Piano potrà variare (in accrescimento) in ragione (i) della durata del periodo di differimento inerente la corresponsione della parte monetaria dell'Incentivo, nonché (ii) dalla durata del periodo di *retention* avente ad oggetto le Azioni della Società da assegnare gratuitamente ai Beneficiari quale componente azionaria dell'Incentivo; il tutto come meglio indicato al precedente Paragrafo 2.2.

Resta inoltre fermo quanto previsto al precedente Paragrafo 2.2 (cui si rinvia) in relazione al meccanismo di accelerazione dell'erogazione dell'Incentivo al ricorrere di determinate situazioni.

##### **4.3 Il termine del piano**

Si rinvia al precedente Paragrafo 4.2.

**4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Non applicabile, in quanto, alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e non sono ancora stati, tra l'altro, individuati i Beneficiari del medesimo.

**4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizioni di tali condizioni e risultati**

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli Paragrafi del Documento Informativo e, in particolare, al precedente Paragrafo 2.2.

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

L'assegnazione delle Azioni è subordinata al decorrere del periodo di *retention*, secondo quanto indicato al precedente Paragrafo 2.2, cui si rinvia. Non sono previsti ulteriori vincoli al trasferimento delle Azioni una volta assegnate ai Beneficiari, a seguito del termine del periodo di *retention* sopra illustrato.

L'assegnazione delle Azioni ai Beneficiari in esecuzione del Piano non darà alcun diritto o aspettativa all'assegnazione di ulteriori Azioni rispetto a quelle assegnate e/o da assegnare in forza del Piano medesimo, né all'assegnazione di ulteriori Azioni negli anni successivi al Periodo di Performance che non sia in esecuzione del Piano, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Beneficiari e la Società o il Gruppo, che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti.

Le Azioni potranno essere assegnate unicamente ai Beneficiari che abbiano in essere un Rapporto con il Gruppo, senza pregiudizio per quanto previsto dal Piano per le ipotesi di c.d. "*good leaver*", per cui si rinvia al successivo Paragrafo 4.8.

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

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita delle azioni ordinarie della Società agli stessi assegnate.

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

Il Piano prevede che la corresponsione dell'Incentivo (sia per la parte monetaria sia per quella in Azioni), secondo i termini e modalità indicati nel Piano medesimo, sia subordinata al mantenimento di un Rapporto (di amministrazione o lavorativo) tra il Beneficiario e il Gruppo, con riguardo ai momenti in cui il Piano prevede l'erogazione effettiva dell'Incentivo stesso.

In deroga al principio generale sopra previsto, in caso di cessazione del Rapporto del Beneficiario con la Società o il Gruppo dovuta ad ipotesi di c.d. "*good leaver*" il Piano prevede un meccanismo che consenta di riconoscere al Beneficiario, o ai suoi eredi (a seconda del caso), di ricevere, alle scadenze previste, (i) la totalità della componente monetaria degli Incentivi già maturati – in ragione delle Performance Unit effettivamente conseguite – ma non ancora erogati, e (ii) l'assegnazione delle Azioni – in ragione delle Performance Unit conseguite – che verranno quindi assegnate ai Beneficiari anche prima del termine del periodo di *retention* di volta in volta rilevante. Ciò, tuttavia, fermo restando che, in caso di uscita

infrannuale durante un esercizio del Periodo di Performance, al Beneficiario “good leaver”<sup>5</sup> non sarà riconosciuto alcun incentivo relativo all’esercizio in corso, nemmeno ricorrendo al criterio “pro-rata temporis”.

In caso di “bad leaver”<sup>6</sup>, il Beneficiario perderà qualsiasi diritto relativo al Piano (sia per la parte monetaria che per la parte in Azioni), anche se già maturato ma non ancora erogato, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo e responsabilità al riguardo.

Tutto quanto sopra secondo modalità e termini che verranno puntualmente stabiliti nel regolamento del Piano.

#### **4.9 L’indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani**

Il Piano non prevede cause di annullamento del medesimo.

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

Tenuto conto delle caratteristiche del Piano, non sono previste clausole di “riscatto” da parte della Società, fermo restando quanto previsto dal precedente Paragrafo 2.2 con riferimento al c.d. *claw-back*.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile, in quanto, alla Data del Documento Informativo, non sono ancora stati individuati i Beneficiari del Piano all’interno della categoria dei Destinatari.

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

Tenuto conto che le Azioni che verranno assegnate in esecuzione sono Azioni proprie in portafoglio della Società, il Piano non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale della Società (*cfr.* Paragrafo 3.4 che precede).

#### **4.14 Gli eventuali limiti previsti per l’esercizio del diritto di voto e per l’attribuzione dei diritti patrimoniali**

Il Piano non prevede limiti per l’esercizio del diritto di voto e per l’attribuzione dei diritti patrimoniali.

---

<sup>5</sup> Per “good leaver” ai sensi e ai fini del Piano si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto professionale dovuta a: (i) risoluzione per mutuo consenso; (ii) accesso a un trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità a seguito della quale il rapporto professionale non prosegue in alcuna forma; (iii) licenziamento o revoca dalla carica senza giusta causa; (iv) dimissioni per “giusta causa” o non accettazione del rinnovo nella carica per “giusta causa”; (v) inabilità permanente, fisica o psichica (dovuta a malattia o infortunio) che comporti una inabilità al lavoro superiore al 50%; ovvero (vi) decesso.

In tale contesto, ai sensi e ai fini del Piano, per “giusta causa” si intende, a propria volta, qualunque circostanza idonea a ledere il vincolo di fiducia che caratterizza il rapporto professionale/lavorativo in essere tra il Beneficiario e la Società o il Gruppo non consentendone la prosecuzione, ovvero l’inadempimento da parte del Beneficiario ovvero della Società o della Controllata (a seconda del caso) degli obblighi di legge e contrattuali discendenti dal Rapporto in essere.

<sup>6</sup> Per “bad leaver” ai sensi e ai fini del Piano si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto professionale dovute a (a) licenziamento o revoca dalla carica per “giusta causa”; ovvero (b) dimissioni o non accettazione del rinnovo nella carica senza “giusta causa”.

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

Si rileva che, alla Data del Documento Informativo, le Azioni sono negoziate sull'AIM Italia, con conseguente possibilità di determinare il valore di tali Azioni in ragione dell'andamento del titolo stesso, e che il Piano è previsto anche nel contesto del progetto di transizione della quotazione delle Azioni dall'AIM Italia all'MTA.

**4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**

**4.17 Scadenza delle opzioni**

**4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)**

**4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)**

**4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza**

**4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari**

**4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore**

I Paragrafi 4.16-4.22 non sono applicabili in quanto il Piano non è un piano di *stock option*.

**4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)**

Nel caso in cui la Società esegua operazioni societarie di dimensione superiore al 2% del fatturato consolidato del Gruppo e non già previste nel Business Plan della Società approvato dal Consiglio e di tempo in tempo in essere, il grado di raggiungimento degli Obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità al Piano, sarà determinato neutralizzando gli effetti di eventuali acquisizioni e/o cessioni di aziende e/o rami d'azienda e/o di altre operazioni simili che possano influenzare, in maniera significativa, il grado di raggiungimento degli Obiettivi stessi ovvero, in alternativa, aggiornando gli Obiettivi di *performance* al fine di tener conto del nuovo perimetro; il tutto secondo quanto puntualmente determinato nel regolamento del Piano. Tali determinazioni verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per quanto di competenza.

Inoltre, in caso di operazioni sul capitale, incluso il raggruppamento o il frazionamento delle Azioni ordinarie, qualora ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a rettificare (a seconda del caso) il numero di Azioni spettanti ai Beneficiari in relazione alle Performance Unit conseguite e per cui non siano ancora state assegnate le Azioni o il valore figurativo dell'Azione ai fini del Piano (di cui al precedente Paragrafo 2.2. cui si rinvia).

**4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)**

Non applicabile, in quanto, alla Data del Documento Informativo, non sono ancora stati determinati i Beneficiari del medesimo.