

TXT E-SOLUTIONS S.p.A.

**DOCUMENTO INFORMATIVO
RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE PER
AMMINISTRATORI E DIRIGENTI DEL GRUPPO
CON ATTRIBUZIONE DI MASSIME N. 600.000 OPZIONI
“PIANO DI STOCK OPTIONS 2019”**

Documento informativo relativo al piano di Stock Option da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, convocata per il 18 aprile 2019 in convocazione unica, predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche.

Milano, 7 marzo 2019

Premessa

In data 7 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di TXT e-solutions S.p.A. (la “Società”) ha deliberato di sottoporre all’assemblea ordinaria, convocata per il 18 aprile 2019 in convocazione unica, un piano di *stock option* riservato ad amministratori ed a dirigenti della Società o di società controllate, nei termini di seguito descritti (il “Piano”).

Si precisa che il Piano è da considerarsi di particolare rilevanza ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3, del D. Lgs. 58/98 (il “TUF”) e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “Regolamento Emittenti”).

Il presente documento informativo è redatto, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano, secondo le modalità di cui all’art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

“Amministratori” indica i componenti del consiglio di amministrazione della Società o di sue società controllate;

“Azioni” indica le azioni ordinarie della Società, del valore nominale di 0,50 euro ciascuna;

“Beneficiari” indica i soggetti ai quali verranno assegnate le Opzioni;

“Data di Assegnazione delle Opzioni” indica ciascuna data in cui il Consiglio di Amministrazione della Società assegnerà le Opzioni ai Beneficiari, determinando il quantitativo assegnato a ciascuno di essi, e fisserà il prezzo di esercizio delle Opzioni in conformità a quanto indicato al punto 4.19;

“Dirigenti” indica i dirigenti e i *managers* della Società o di sue società controllate nazionali ed estere i quali abbiano incarichi equiparabili alla funzione dirigenziale così come intesa in ambito nazionale;

“Gruppo” indica TXT e-solutions S.p.A. e le società da essa controllate;

“Opzioni” indica le opzioni oggetto del Piano, che daranno ai rispettivi Beneficiari, alle condizioni stabilite, il diritto di acquistare un pari numero di Azioni;

“Piano” indica il piano di stock option riservato ad amministratori e a Dirigenti della Società o di sue controllate, oggetto del presente documento informativo;

“Regolamento di Borsa” indica il regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.;

“Regolamento Emittenti” indica il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato;

“Società” o “TXT” indica TXT e-solutions S.p.A., con sede in Milano, Via Frigia, 27;

“TUF” indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria);

“TUIR” indica il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

1. Soggetti destinatari del Piano

1.1 *Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate*

Le Opzioni potranno essere attribuite dal Consiglio di Amministrazione a dipendenti ed, in alcuni rari casi, a soggetti aventi rapporti assimilabili a quelli di lavoro dipendente della Società o di società da quest'ultima direttamente o indirettamente controllate i quali siano assegnati stabilmente a ruoli di particolare rilievo e contribuiscano significativamente al conseguimento dei risultati del Gruppo.

Si precisa che le Opzioni, in quanto destinate principalmente a dipendenti, potranno essere eventualmente attribuite anche agli amministratori esecutivi della Società e quindi ai Consiglieri Marco Guida (Amministratore delegato) e Paolo Matarazzo (Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili), che sono altresì dipendenti della Società e in virtù di tale rapporto di lavoro subordinato sono potenziali destinatari di Opzioni.

Analogamente, potranno essere attribuite Opzioni ad altri dipendenti anche identificati quali altri dirigenti con responsabilità strategiche dal Consiglio di Amministrazione e/o che ricoprono anche il ruolo di amministratori in alcune società controllate dalla Società. Al riguardo, si precisa che tali altri dipendenti della Società o di società controllate - pur ricoprendo anche cariche sociali in una o più società del Gruppo - ai fini del Piano, rientrano nella categoria dei beneficiari del Piano e quindi potenzialmente destinatari di Opzioni, per la posizione organizzativa ricoperta nel Gruppo medesimo - e non per le eventuali cariche sociali ricoperte - e che tali soggetti non percepiscono alcun emolumento quali amministratori, ma vengono esclusivamente retribuiti dalla società del Gruppo con la quale intrattengono il rapporto di lavoro e in virtù di quest'ultimo. In alcuni rari casi, soggetti aventi rapporti assimilabili a quelli di lavoro dipendente che ricoprono cariche sociali in società controllate, rientrano nella categoria dei beneficiari del Piano e quindi potenzialmente destinatari di Opzioni.

Si precisa, altresì, che i dipendenti nonché i soggetti aventi rapporti assimilabili a quelli di lavoro dipendente di società controllate estere che ricoprono il ruolo di amministratori in alcune società controllate della Società, non sono destinatari di alcun trattamento differenziato rispetto ai dipendenti che non ricoprono cariche sociali: in particolare, nel procedere alla definizione del numero di Opzioni a ciascuno attribuite, il Consiglio di Amministrazione tiene conto dell'importanza organizzativa del ruolo rivestito da ciascun Beneficiario nell'ambito del Gruppo, nonché dell'interesse della Società a graduarne l'incentivazione a lungo termine nell'ambito delle proprie strategie, non tenendo, invece, conto dell'eventuale carica sociale ricoperta.

Si evidenzia, quindi, che il Piano è qualificabile come piano "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114 bis comma 3 D.Lgs. 58/1998 e dell'art. 84 bis comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto tra i beneficiari del Piano possono rientrare gli amministratori con incarichi esecutivi della Società ed anche altri dirigenti con responsabilità strategiche, pur ribadendo che tali soggetti sono potenziali destinatari di Opzioni in virtù del rapporto di lavoro dipendente con la Società o società controllate.

1.2 *Categoria di dipendenti o collaboratori dell'emittente e delle controllate*

Il Piano è altresì destinato ai Dirigenti che concorrono al raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo art. 2.1.

1.3 *Indicazione nominativa dei Beneficiari 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.*

L'indicazione nominativa di eventuali altri Beneficiari rientranti in tali gruppi sarà fornita al momento dell'assegnazione delle Opzioni, secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

In linea generale non sono attualmente previsti tra i Beneficiari soggetti appartenenti ai gruppi indicati.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. 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.).*

Il Piano non individua specifiche categorie di Dipendenti o Collaboratori cui il Piano è rivolto. Il Piano non prevede caratteristiche differenziate a seconda della posizione dei Beneficiari né prevede prezzi di esercizio delle Opzioni differenziati.

Informazioni dettagliate saranno fornite nella fase di attuazione del Piano secondo le modalità di cui all'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

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

A giudizio del Consiglio di Amministrazione, la partecipazione al capitale di TXT di soggetti che ricoprono ruoli strategici e determinanti per il successo della Società e del Gruppo che alla stessa fa capo costituisce un continuo incentivo per la crescita del valore dell'azienda.

Scopo del piano è collegare la remunerazione dei Beneficiari alla creazione di valore per gli azionisti della società, focalizzandone l'attenzione verso fattori di interesse strategico. Inoltre, si intende favorire la fidelizzazione, incentivare la permanenza in seno alla società o alle sue controllate, nonché mantenere la competitività sul mercato delle remunerazioni dei Beneficiari.

Anche il Codice di autodisciplina delle società quotate raccomanda l'adozione di sistemi di remunerazione incentivante degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nella consapevolezza che l'utilizzo di sistemi di remunerazione variabile, fra cui anche le *stock options*, facilita l'incentivazione e la fidelizzazione di tutta l'alta dirigenza.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale complessivo di circa 7 anni. In particolare, il *vesting period* triennale è stato considerato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi che il Piano persegue.

Come indicato al successivo punto 2.3, il quantitativo di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione nei limiti di quanto indicato al punto 4.4. Per quanto concerne il rapporto tra compensi incentivanti basati su *stock option* e altri componenti della retribuzione complessiva, la Società fa riferimento a tecniche in linea con le migliori prassi adottate da società operanti in settori analoghi a quello in cui opera TXT, tenuto altresì conto degli eventuali compensi che ricevono i Beneficiari in relazione alla posizione da essi ricoperta in altre società del Gruppo. Il piano inoltre è coerente con gli obiettivi della politica di remunerazione posta all'ordine del giorno dell'assemblea degli azionisti nella medesima data.

2.2 Variabili chiave considerate ai fini dell'attribuzione dei piani

La condizione essenziale per l'attribuzione delle Opzioni è rappresentata dal ruolo rivestito dai dipendenti della Società e del Gruppo, come indicato al punto 1.2.

La maturazione delle Opzioni è subordinata alle seguenti condizioni:

- (i) alla Data di Assegnazione delle Azioni il Beneficiario deve essere alle dipendenze di una delle Società del Gruppo e non nel corso di preavviso successivo a dimissioni e/o recesso; e
- (ii) il raggiungimento di specifici obiettivi di performance come ad esempio l'andamento dei ricavi, la redditività o specifici obiettivi di performance individuali, secondo quanto verrà più specificamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano, su proposta del Comitato delle Remunerazioni.

Ove una o entrambe tali circostanze non si verificano, il numero delle Opzioni esercitabili a ciascun Beneficiario verrà azzerato.

Le condizioni di performance indicate al punto (ii) potranno essere applicate in misura differenziata tra i Beneficiari in funzione di specifici obiettivi di incentivazione determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e comunque verranno definite tenuto conto degli obiettivi di medio-lungo periodo della Società.

2.3 Criteri per la determinazione del quantitativo di opzioni da assegnare

Il Consiglio di Amministrazione, avendo acquisito il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni, determinerà il quantitativo di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario, nei limiti di quanto indicato al successivo punto 4.4, valutando la capacità di ognuno di contribuire allo sviluppo dell'attività aziendale, tenuto conto dell'esperienza, della competenza e del ruolo ricoperto in ambito organizzativo, nonché le correlate esigenze di fidelizzazione.

Il quantitativo di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario verrà stabilito considerando i fattori indicati nei punti 2.1 e 2.3 che precedono, in funzione degli obiettivi di performance individuati.

Per conferire al Piano la massima flessibilità e consentirgli così di rispondere con efficienza alla situazione che si presenterà al momento di eventuale esercizio delle Opzioni, è stata altresì proposta l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione della facoltà di soddisfare le richieste di esercizio mediante liquidazione ai singoli Beneficiari dell'eventuale Capital Gain.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non della Società

Non applicabile, in quanto il Piano si basa su strumenti finanziari emessi dalla Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla proposta di adozione del piano.

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

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte di tale Fondo.

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

L'assemblea ordinaria della Società, che sarà chiamata ad approvare il Piano, verrà richiesta di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario od opportuno per dare esecuzione al Piano stesso. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione avrà il potere, con facoltà di subdelega, di: (i) individuare i Dirigenti Beneficiari ed assegnare le Opzioni ad essi ed agli amministratori Beneficiari di cui al punto 1.1 che precede, determinando il quantitativo di Opzioni da attribuire a ciascuno dei Beneficiari; (ii) fissare le condizioni di performance alle quali subordinare l'esercizio delle Opzioni; (iii) determinare il prezzo di esercizio delle Opzioni tendenzialmente pari al "Valore di mercato" (media aritmetica dei prezzi di una azione della Società rilevata nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione da parte del Consiglio e lo stesso giorno del mese solare precedente), con facoltà, in casi particolari, di determinare il prezzo nell'intervallo compreso tra il "Valore di mercato" e il "Valore di mercato" ridotto del 30%; (iv) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano, anche in modo differenziato tra i vari Beneficiari; (v) predisporre ed approvare uno o più regolamenti esecutivi del Piano, nonché modificarli e/o integrarli, con facoltà di predisporre eventualmente regolamenti differenziati destinati a diverse categorie o fasce di Beneficiari. Il tutto in conformità a quanto indicato nel presente documento informativo.

3.2 Soggetti incaricati dell'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Come indicato al precedente Paragrafo 3.1, l'amministrazione del Piano sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società che, nell'assumere le relative decisioni, agirà previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Oltre a quanto previsto al successivo punto 4.5 è prevista la possibilità di revisione del Piano in caso di aumenti gratuiti o a pagamento del capitale, frazionamenti o raggruppamenti di azioni, distribuzioni di riserve, fusioni, scissioni, esclusione delle azioni della Società dalla quotazione ufficiale sul Mercato Telematico Azionario (o su altro mercato regolamentato), mutamento del soggetto controllante la Società, offerte pubbliche di acquisto e/o di scambio aventi ad oggetto le Azioni, trasferimenti a terzi di una partecipazione di controllo di una società del Gruppo, trasferimento a terzi di un'azienda o ramo di azienda appartenente ad una società del Gruppo, modifiche legislative o regolamentari (ivi incluse quelle relative alla disciplina previdenziale e fiscale applicabile), ovvero altri eventi suscettibili di influire sulle Opzioni, sulle Azioni, sul raggiungimento degli obiettivi o, più in generale, sul Piano.

In tali casi il Consiglio di Amministrazione della Società potrà apportare al Piano le modificazioni e/o integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano, ivi compresa la facoltà di consentire l'esercizio anticipato delle Opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenga a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio che ricorrano particolari circostanze, potrà consentire comunque l'esercizio, totale o parziale, delle Opzioni assegnate anche in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente articolo 2.2, così come potrà anticipare le date di decorrenza del diritto di esercizio delle Opzioni, qualora tali provvedimenti si rendano necessari o opportuni al fine di salvaguardare e mantenere le finalità di incentivo e fidelizzazione poste a fondamento del Piano.

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

Il Piano di Stock Option prevede l'assegnazione di Azioni, le quali sono già nella disponibilità della Società ovvero, qualora fosse necessario, verranno acquistate dalla stessa in esecuzione di delibere di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie che verranno adottate dall'assemblea ordinaria degli azionisti.

È peraltro facoltà del Consiglio di Amministrazione soddisfare la richiesta di esercizio formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione al relativo Beneficiario di una somma pari all'eventuale Capital Gain calcolato alla data di esercizio di ciascuna Opzione.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le linee guida del Piano sono state predisposte sulla base di una proposta formulata al Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione, composto esclusivamente da amministratori indipendenti, e approvate dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2389 e 2391 del Codice Civile.

Il Comitato per la Remunerazione annovera, tra i suoi compiti, quello di presentare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in merito all'utilizzo di sistemi di incentivazione a medio termine. In particolare, il Comitato per la Remunerazione può formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno monitorando l'evoluzione dell'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio stesso.

Nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2019 che ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea i Consiglieri di Amministrazione Marco Edoar-

do Guida, e Paolo Matarazzo hanno dato notizia agli altri amministratori ed ai membri del Collegio Sindacale presenti del proprio interesse nell'operazione, in quanto potenziali Beneficiari del Piano, e si sono astenuti al momento della votazione.

3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano all'assemblea e della proposta del Comitato per le Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'assemblea nel corso della riunione tenutasi in data 7 marzo 2019. Il Comitato per le Remunerazioni ha espresso parere favorevole a tale proposta nella riunione tenutasi in data 1 marzo 2019.

3.7 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione in merito all'assegnazione delle Opzioni

Le Opzioni verranno assegnate dal Consiglio di Amministrazione in virtù di apposita delega conferitagli dall'assemblea (si veda il precedente punto 3.1). La Data di Assegnazione delle Opzioni verrà comunicata ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

3.8 Prezzo di mercato, nelle data indicate nei precedenti punti 3.6 e 3.7, degli strumenti finanziari su cui è basato il Piano

Il prezzo ufficiale delle Azioni registrato sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 7 marzo 2019 è stato pari a euro 9,64. Il prezzo ufficiale registrato alla Data di Assegnazione delle Opzioni verrà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

3.9 Termini e modalità con cui verrà tenuto conto in sede di assegnazione delle Opzioni della coincidenza temporale la Data di Assegnazione e la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 144 comma 1 TUF

Si prevede che l'assegnazione delle Opzioni ai Beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione che, subordinatamente all'ottenimento della necessaria delega da parte dell'assemblea ordinaria degli azionisti, darà attuazione al Piano di Stock Option.

In occasione del Consiglio di Amministrazione che assegnerà le Opzioni ai Beneficiari, la Società diffonderà il comunicato stampa ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF contenente altresì le informazioni richieste ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Nel caso in cui ricorrano ulteriori informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF, la Società procederà alla relativa diffusione al pubblico secondo la normativa applicabile.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Forma in cui è strutturato il Piano

Il Piano prevede l'assegnazione a titolo gratuito di Opzioni che consentono ai Beneficiari, alle condizioni stabilite, il successivo acquisto di Azioni della Società (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistate) (c.d. *stock option*).

È peraltro facoltà del Consiglio di Amministrazione soddisfare la richiesta di esercizio formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione al relativo Beneficiario di una somma pari all'eventuale Capital Gain calcolato alla data di esercizio di ciascuna Opzione.

Le Opzioni saranno attribuite ai Beneficiari gratuitamente, a titolo personale e non potranno essere trasferite per atto tra vivi a nessun titolo.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, e dopo aver sentito - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - il Collegio Sindacale, stabilirà il numero di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano

L'attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari avverrà al momento dell'attuazione del Piano di Stock Option da parte del Consiglio di Amministrazione che, su delega dell'assemblea ordinaria degli azionisti, provvederà alla determinazione delle Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario, tenendo conto della categoria di appartenenza dello stesso.

Le Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario matureranno, e di conseguenza, ciascun Beneficiario avrà diritto ad esercitare le Opzioni al verificarsi di talune condizioni previste dal Piano di Stock Option alla Data di Assegnazione delle Opzioni.

Le Opzioni saranno assegnate ai Beneficiari in più tranches e saranno esercitabili non prima che siano scaduti tre anni dalla loro assegnazione, con l'eccezione della prima tranche per la quale la data di maturazione minima coincide con la data di approvazione del bilancio consolidato dell'ultimo anno del periodo triennale, e comunque entro il termine indicato al successivo punto 4.18.

Le Assegnazioni delle Opzioni avverranno entro il 30 giugno 2021, con il completamento del periodo di verifica delle condizioni di maturazione fino al 31 dicembre 2023 ed esercizio delle Opzioni entro il 31 dicembre 2025.

Il Consiglio di Amministrazione potrà definire dei periodi all'interno dei quali resta preclusa l'Assegnazione delle Azioni.

4.3 Termine del Piano

Il Piano avrà in ogni caso termine alla data del 31 dicembre 2025 (o al diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione). Decorso tale termine le Opzioni non ancora esercitate non potranno più essere esercitate.

4.4 Massimo numero di opzioni assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Non è prevista la fissazione di un numero massimo di Opzioni assegnabili per anno fiscale, nel limite del numero massimo di 600.000 Opzioni del Piano.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano attualmente disponibili si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente documento informativo.

Come indicato al punto 3.1 che precede, i regolamenti esecutivi del Piano saranno predisposti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione in virtù dei poteri che gli verranno conferiti dall'assemblea ordinaria che sarà chiamata ad approvare il Piano.

Come indicato al punto 2.2 che precede, l'esercizio delle Opzioni da parte dei Beneficiari sarà subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance secondo quanto verrà più specificamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità sulle Opzioni

Le Opzioni sono attribuite ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite per atto tra vivi a nessun titolo, in quanto offerte dalla Società *intuitu personae* al Beneficiario. In ogni caso le Opzioni non potranno essere date in pegno od essere oggetto di altri atti di disposizione, sia a titolo gratuito, sia oneroso, per effetto di legge o altrimenti; non potranno inoltre essere oggetto di atti di esecuzione o provvedimenti cautelari da parte di terzi, pena l'immediata decadenza per il Beneficiario da tutte le Opzioni che siano state attribuite in base al Piano.

Le Azioni assegnate saranno liberamente negoziabili.

I Beneficiari che siano "amministratori esecutivi" ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di continuativamente detenere, fino alla data di cessazione della carica di amministratore, un numero di Azioni corrispondenti almeno al 20% del valore del Beneficio netto, dopo aver finanziato il Prezzo di Esercizio e le imposte, misurato alla data di esercizio dell'Opzione.

Beneficiari che siano "dirigenti con responsabilità strategiche" ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di continuativamente detenere, per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio delle relative Opzioni, un numero di Azioni corrispondenti almeno al 20% del valore del Beneficio netto, dopo aver finanziato il Prezzo di Esercizio e le imposte, misurato alla data di esercizio dell'Opzione.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive

Non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita delle Opzioni assegnate.

4.8 Effetti derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro

Amministratori

Fermo restando quanto infra previsto per il caso di decesso, nell'ipotesi di cessazione del Beneficiario, per qualsiasi motivo, dalla carica di amministratore della Società o di società da essa controllate, il Beneficiario stesso perderà definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni assegnate ma non ancora esercitabili, nonché le Opzioni esercitabili ma non ancora esercitate. Si specifica pertanto, senza limitazione di quanto precede, che la decadenza delle Opzioni si produrrà anche nelle ipotesi di revoca, purché assistita da giusta causa, o di dimissioni. Si specifica che la cessazione dalla carica per scadenza del termine seguita dalla contestuale nuova nomina non produrrà la decadenza delle Opzioni.

A parziale deroga di quanto precede, in caso di revoca non assistita da giusta causa, ovvero di

sopravvenuta invalidità permanente del Beneficiario tale da impedire la prosecuzione della carica di amministratore, il Beneficiario avrà il diritto di esercitare solo ed esclusivamente, venendo meno tutte le ulteriori Opzioni, le Opzioni eventualmente esercitabili al momento della cessazione dalla carica, entro il termine che sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione della Società potrà, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire al Beneficiario l'esercizio di tutte o parte delle Opzioni assegnate in modo più ampio rispetto a quanto sopra previsto, assegnando un termine apposito, ovvero assegnare ad altro/i Beneficiario/i le Opzioni cessate.

In caso di decesso del Beneficiario troveranno applicazione le seguenti disposizioni:

- le Opzioni esercitabili alla data del decesso del Beneficiario, ma non ancora esercitate, potranno essere esercitate da parte degli eredi o dei successori a titolo particolare, entro il termine di dodici mesi o il maggior termine che sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e previa consegna da parte di questi ultimi di documentazione idonea a comprovare, ai sensi di legge, la loro legittimazione in qualità di eredi o successori a titolo particolare;
- le Opzioni non esercitabili alla data del decesso del Beneficiario verranno meno e non potranno essere esercitate, senza che gli eredi e i successori a titolo particolare del Beneficiario abbiano diritto ad alcun indennizzo o risarcimento di sorta. Il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare ad altro/i Beneficiario/i le Opzioni cessate.

Dirigenti

Fermo restando quanto infra previsto per il caso di decesso, nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro subordinato tra il Beneficiario e la Società o una delle sue controllate si applicheranno le seguenti disposizioni:

- a) nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo soggettivo, il Beneficiario perderà definitivamente, contestualmente al ricevimento da parte del destinatario della comunicazione del licenziamento, il diritto di esercitare le Opzioni assegnate ma non ancora esercitabili, nonché le Opzioni esercitabili ma non ancora esercitate, restando inteso che in pendenza dell'eventuale procedimento disciplinare previsto per legge, il diritto del Beneficiario di esercitare le Opzioni esercitabili sarà sospeso dal momento dell'invio o della consegna a mano della lettera di contestazione degli addebiti;
- b) in qualunque ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro diversa da quelle indicate nella precedente lettera a) - e così, a titolo esemplificativo, nel caso di dimissioni del Beneficiario per qualsiasi motivo, licenziamento privo di giusta causa e giustificato motivo soggettivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sopravvenuta invalidità permanente del Beneficiario tale da impedire la prosecuzione del rapporto - il Beneficiario avrà il diritto di esercitare solo ed esclusivamente, venendo meno tutte le ulteriori Opzioni, le Opzioni eventualmente esercitabili al momento della cessazione del rapporto, entro il termine che sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione che non potrà comunque essere inferiore a tre mesi, nel rispetto del termine ultimo del 31 dicembre 2025.

Nelle ipotesi sopra indicate sub a) e b), il Consiglio di Amministrazione della Società potrà, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire al Beneficiario l'esercizio di tutte o parte delle Opzioni assegnate in modo più ampio rispetto a quanto ivi previsto, assegnando un termine apposito, ovvero assegnare ad altro/i Beneficiario/i le Opzioni cessate. Il passaggio del Beneficiario dalla Società ad una delle sue controllanti (continuando ad esercitare una mansione per la Società) o controllate e viceversa, così come il passaggio del Beneficiario da una all'altra del-

le società controllate dalla Società, sempre in veste di dirigente, non comporta la cessazione delle Opzioni.

Nel caso in cui dovesse venir meno il rapporto di controllo tra la Società e la sua controllata (della quale ultima il Beneficiario dovesse essere dirigente) il Beneficiario avrà il diritto di esercitare solo ed esclusivamente, venendo meno tutte le ulteriori Opzioni, le Opzioni eventualmente esercitabili al momento della cessazione del rapporto di controllo, entro il termine che sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, che non potrà comunque essere inferiore a tre mesi, nel rispetto del termine ultimo del 31 dicembre 2025. Il Consiglio di Amministrazione della Società potrà comunque, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire al Beneficiario l'esercizio di tutte o parte delle Opzioni assegnate in modo più ampio rispetto a quanto appena previsto, ovvero assegnare ad altro/i Beneficiario/i le Opzioni cessate.

In caso di decesso del Beneficiario troveranno applicazione le seguenti disposizioni:

- le Opzioni esercitabili alla data del decesso del Beneficiario, ma non ancora esercitate, potranno essere esercitate da parte degli eredi o dei successori a titolo particolare, entro il termine di dodici mesi o il maggior termine che sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e previa consegna da parte di questi ultimi di documentazione idonea a comprovare, ai sensi di legge, la loro legittimazione in qualità di eredi o successori a titolo particolare;
- le Opzioni non esercitabili alla data del decesso del Beneficiario verranno meno e non potranno essere esercitate, senza che gli eredi e i successori a titolo particolare del Beneficiario abbiano diritto ad alcun indennizzo o risarcimento di sorta. Il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare ad altro/i Beneficiario/i le Opzioni cessate.

Resta fermo il fatto che nel caso in cui il Beneficiario rivesta contemporaneamente la qualifica di Amministratore e di Dirigente, la cessazione di una sola delle due qualifiche non si configura come cessazione di rapporto e pertanto non si rendono applicabili le clausole previste nel presente articolo sino a quanto non si verifichi la cessazione di entrambe.

Nel caso in cui il Beneficiario rivesta contemporaneamente la qualifica di Amministratore e di Dirigente alla avvenuta cessazione da entrambe le qualifiche varranno le disposizioni previste nel presente articolo per la cessazione dei Dirigenti.

4.9 Altre eventuali cause di annullamento del Piano

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative alla eventuale previsione di un riscatto da parte della Società

Non è previsto alcun riscatto da parte della Società delle Azioni oggetto del Piano.

4.11 Eventuali prestiti o agevolazioni per l'acquisto delle Azioni

Non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, cod. civ..

4.12 Valutazione sull'onere atteso per la società alla Data di Assegnazione delle Opzioni

L'onere atteso per la Società non è quantificabile in considerazione del fatto che sarà principalmente influenzato da elementi certi unicamente al momento dell'assegnazione.

L'onere sarà determinato sulla base della valutazione della stima attuariale, che dovrà tenere conto del numero di Opzioni assegnate, del Prezzo di esercizio e della quotazione dell'Azione sul mercato. Si procederà, pertanto, alla determinazione dell'onere atteso alla data di attribuzione delle Opzioni, provvedendo altresì alla conseguente rilevazione contabile pro-rata temporis in considerazione del *vesting period*.

4.13 *Effetti diluitivi sul capitale determinati dall'esecuzione del Piano*

Non applicabile. In considerazione delle caratteristiche del Piano di Stock Option, l'attuazione dello stesso non comporta effetti diluitivi in quanto verrebbero utilizzate Azioni proprie (già in portafoglio o successivamente acquistate), oppure liquidato in denaro il Capital Gain.

4.14 *Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali*

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno assegnate ai sensi del Piano di Stock Option.

4.15 *Informazioni per una valutazione del valore attribuito alle Opzioni nel caso in cui le Azioni non siano negoziate nei mercati regolamentati*

Non applicabile, in quanto il Piano ha ad oggetto le Azioni della Società.

4.16 *Numero di Azioni sottostanti ciascuna Opzione*

Ciascuna Opzione assegnata darà diritto, alle condizioni previste dal Piano, alla sottoscrizione di una Azione.

È peraltro facoltà del Consiglio di Amministrazione soddisfare la richiesta di esercizio formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione al relativo Beneficiario di una somma pari all'eventuale Capital Gain calcolato alla data di esercizio di ciascuna Opzione.

4.17 *Scadenza delle Opzioni*

Le Opzioni saranno esercitabili, in una o più tranches, entro il termine indicato al successivo punto 4.18.

4.18 *Modalità, tempistica e clausole di esercizio*

L'esercizio delle Opzioni potrà essere effettuato dai Beneficiari - in una o più tranches, ma comunque per un ammontare non inferiore, per ogni tranche a 1.000 Opzioni - a partire dal 28 febbraio 2022 e fino al 31 dicembre 2025. L'esercizio delle Opzioni risulterà sospeso nei periodi che saranno eventualmente stabiliti nel regolamento esecutivo del Piano.

Fatta eccezione per il caso in cui il Consiglio di Amministrazione decida di soddisfare la richiesta di esercizio formulata da singoli Beneficiari mediante liquidazione dell'eventuale Capital Gain, ciascun Beneficiario dovrà versare alla Società, un corrispettivo pari al Prezzo di Esercizio moltiplicato per il numero delle Opzioni validamente esercitate. Il Beneficiario che avrà esercitato validamente le Opzioni e pagato il corrispettivo dovuto avrà acquistato una Azione per ciascuna Opzione validamente esercitata.

Qualora invece il Consiglio di Amministrazione intendesse avvalersi della facoltà di soddisfare le richieste di esercizio mediante liquidazione dell'eventuale Capital Gain, dovrà darne comuni-

cazione scritta al Beneficiario interessato entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della relativa comunicazione di esercizio. In tal caso, il Capital Gain, calcolato con riferimento alla relativa data di esercizio dell'Opzione, sarà versato al Beneficiario, al netto delle necessarie ritenute di legge.

4.19 Prezzo per l'esercizio delle Opzioni ovvero modalità e criteri per la sua determinazione

Il Consiglio di Amministrazione dovrà determinare il prezzo di esercizio delle Opzioni tendenzialmente pari al "Valore di mercato" (media aritmetica dei prezzi di una azione della Società rilevata nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione da parte del Consiglio e lo stesso giorno del mese solare precedente), con facoltà, in casi particolari, di determinare il prezzo nell'intervallo compreso tra il "Valore di mercato" e il "Valore di mercato" ridotto del 30%.

4.20 Motivazioni dell'eventuale differenza del prezzo per l'esercizio rispetto al fair market value

In casi particolari, la differenza tra il prezzo di esercizio e il prezzo di mercato trova ragione nelle finalità di incentivare particolari Beneficiari e di favorirne la fidelizzazione in coerenza con il mercato delle remunerazioni.

4.21 Criteri sulla base dei quali sono previsti eventuali differenziazioni del prezzo di esercizio tra vari soggetti o categorie di soggetti Beneficiari

Non sono previsti criteri diversi per la determinazione del prezzo di esercizio tra i vari Beneficiari, ancorché in concreto tali prezzi potranno essere differenti in ragione della possibile diversa Data di Assegnazione delle Opzioni, in quanto l'assegnazione avverrà in più tranche.

4.22 Valore attribuibile alle Azioni nel caso in cui non siano negoziate in un mercato regolamentato

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., segmento Star.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale

Si veda quanto illustrato al precedente art. 3.3.

4.24 Tabella illustrativa

La tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema sarà compilata e allegata al Documento Informativo al momento in cui il Consiglio di Amministrazione della Società darà attuazione al Piano, come indicato al Paragrafo 3.1.