



Piano di
Incentivazione
Monetaria di
Lungo Termine
2020-2022

DOCUMENTO INFORMATIVO

redatto ai sensi dell'art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni ("Regolamento Emittenti") e dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF")

PIOVAN S.p.A.

Santa Maria di Sala (VE), 19 marzo 2020

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è redatto ai sensi dell’articolo 114-*bis* del D. Lgs 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ed integrato (il “**TUF**”) e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti stesso.

Il Documento Informativo ha per oggetto l’informativa agli azionisti e al mercato sugli elementi essenziali del piano per l’erogazione di incentivi monetari denominato “*Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020 - 2022*” (il “**Piano**”) riservato ai Beneficiari (come di seguito definiti), quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo (come di seguito definito).

Il Piano è stato predisposto in vista dell’Assemblea degli azionisti di Piovan da convocarsi in sede ordinaria per il giorno 29 aprile 2020, per deliberare in unica convocazione, *inter alia*, in merito al Piano.

In data 19 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, la proposta di sottoporre all’Assemblea degli azionisti della Società l’adozione, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, del Piano ai termini e alle condizioni descritti nel presente Documento Informativo e nel relativo Regolamento.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall’Assemblea degli azionisti di Piovan. Si segnala pertanto che:

- i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 marzo 2020;
- ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano.

Si precisa che il Piano non è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 84-*bis*, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto non rivolto ai soggetti individuati dall’art. 114-*bis* del TUF.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite, quando disponibili in sede di attuazione del Piano, secondo le modalità di cui all’art. 84-*bis*, quinto comma, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società, in Santa Maria di Sala (VE), Via delle Industrie, n. 16, nonché sul sito internet www.piovangroup.com.

Il Documento Informativo è stato altresì trasmesso a Consob e Borsa Italiana S.p.A. secondo le modalità previste dal Regolamento Emittenti.

DEFINIZIONI

Come richiesto dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente Documento Informativo:

| | |
|----------------------------|---|
| Assemblea | indica l'assemblea degli azionisti della Società. |
| Attribuzione | indica l'attribuzione a ciascun Beneficiario da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dei Diritti a Ricevere l'Incentivo. |
| Azioni | indica le azioni ordinarie di Piovan S.p.A. negoziate sul segmento STAR del Mercato Telematico Azionario (MTA), organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.. |
| Bad Leaver | indica tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dalle ipotesi di Good Leaver. |
| Beneficiari | indica i destinatari del Piano, che saranno individuati nominativamente, anche in più volte, fino a un massimo di complessivi 30 soggetti a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, tra i dirigenti, e i prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società o di Società Controllate per l'importanza strategica dei ruoli. |
| Cambio di Controllo | indica: (a) l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF; (b) l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi di un numero di azioni o di una quota di una Società Controllata cui faccia capo il Rapporto del Beneficiario, purché diverse dalla Società, complessivamente superiore al 50% del relativo capitale sociale, a meno che la Società non ne continui a detenere il controllo ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile; (c) il trasferimento definitivo a qualunque titolo a uno o più soggetti terzi dell'azienda ovvero del ramo di azienda cui faccia capo il Rapporto del Beneficiario. |

Resta inteso che i Cambi di Controllo individuati sub (b) e (c) che precedono trovano applicazione solo nei confronti dei Beneficiari che abbiano in essere un Rapporto con la Società Controllata, l'azienda o il ramo di azienda oggetto del Cambio di Controllo.

| | |
|--|--|
| Codice di Autodisciplina | Indica il Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , istituito presso Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società aderisce, di tempo in tempo vigente. |
| Collaboratori | indica soggetti aventi in essere, direttamente o indirettamente, un rapporto di collaborazione e/o di consulenza tra la Società o una delle Società Controllate. |
| Collegio Sindacale | indica il Collegio Sindacale della Società. |
| Comitato per le Nomine e la Remunerazione | indica il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in aderenza al Codice di Autodisciplina. |
| Consiglio di Amministrazione | indica il Consiglio di Amministrazione della Società. |
| Data di Approvazione del Piano | indica la data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ordinaria. |
| Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo | Con riferimento a ciascun Beneficiario per ciascun Periodo di Vesting, indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'individuazione di tale Beneficiario e l'attribuzione allo stesso dei Diritti a Ricevere l'Incentivo. |
| Data di Erogazione dell'Incentivo | Con riferimento a ciascun Beneficiario per ciascun Periodo di Vesting, indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'effettiva erogazione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo a tale Beneficiario. |
| Dipendenti | indica i dirigenti e i dipendenti che abbiano in essere un |

rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, esclusa ogni forma di lavoro autonomo o parasubordinato, con la Società o una società del Gruppo.

| | |
|--|--|
| Diritti a Ricevere l'Incentivo | indica i diritti condizionati, gratuiti e non trasferibili <i>inter vivos</i> , di ricevere l'Incentivo ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento. |
| Dividendi Distribuiti | indica l'ammontare cumulato dei dividendi per azione distribuiti agli azionisti della Società durante il Periodo di Performance. |
| Ebitda | indica l' <i>ebitda</i> risultante dall'ultimo bilancio consolidato approvato, calcolato sottraendo gli incrementi riconducibili alle Operazioni Straordinarie individualmente considerate nell'anno, con un valore pro-quota rispetto al fatturato da esse generato. |
| Erogazione | indica l'effettiva erogazione dell'Incentivo a ciascun Beneficiario al termine dei Periodi di Vesting, secondo i termini e le condizioni previste dal Regolamento. |
| Giorno Lavorativo | indica ciascun giorno di calendario diverso dal sabato, dalle domeniche, e dagli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono di regola aperti sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività. |
| Good Leaver | indica le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: (i) dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento; (ii) morte o invalidità permanente. |
| Gruppo Piovan o Gruppo | indica la Società e le Società Controllate. |
| Incentivo Monetario o Incentivo | indica l'importo monetario da erogare a ciascun Beneficiario al termine dei Periodi di Vesting, sulla base del raggiungimento |

degli Obiettivi di Performance previsti dal Regolamento.

Indicatore di Performance indica Sales e Ebitda quali indicatori di *performance* per il calcolo degli Obiettivi di Performance.

Lettera di Attribuzione indica la lettera che la Società invierà ad ogni Beneficiario per comunicare al medesimo l'attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, a cui sarà allegato il Regolamento a formarne parte integrante e la cui sottoscrizione e consegna alla Società ad opera dei Beneficiari costituirà, ad ogni effetto, piena ed incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.

MTA indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Obiettivi di Performance indica gli obiettivi di *performance* applicabili a ciascun Periodo di Performance e individuati all'Articolo 9 del Regolamento, calcolati con riferimento ai seguenti indici:

(i) Sales (peso relativo 40%)

(ii) Ebitda consolidato di Gruppo (peso relativo 60%)

salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, di individuare, per i Periodi di Vesting successivi al primo, altri e/o ulteriori Obiettivi di Performance, anche non correlati a indicatori finanziari, e il relativo peso percentuale.

Obiettivo Minimo di Performance indica il raggiungimento dell'80% del singolo Obiettivo di Performance, così come individuato dal Regolamento.

Operazioni Straordinarie operazioni non costituenti crescita organica come, a titolo esemplificativo, acquisizioni, fusioni, acquisti di partecipazioni di aziende e/o rami di azienda.

Percentuale RAL indica la percentuale che sarà determinata, per ogni singolo Beneficiario, alla Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo dal Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione avendo riguardo

al perseguimento dell'interesse della Società, tenendo conto, tra l'altro, della posizione ricoperta, del posizionamento retributivo, dell'importanza della risorsa per i risultati della Società, del suo potenziale di crescita nell'ambito del Gruppo e di ogni altro elemento ritenuto utile o rilevante in rapporto agli obiettivi di creazione di valore per la Società e il Gruppo riflessi nella definizione degli Obiettivi di Performance.

Periodi di Performance indica i tre esercizi nei quali verranno verificati gli Obiettivi di Performance: (i) gennaio 2020 – dicembre 2020 (il “**Periodo di Performance 2020**”); (ii) gennaio 2021 – dicembre 2021 (il “**Periodo di Performance 2021**”) e (iii) gennaio 2022 – dicembre 2022 (il “**Periodo di Performance 2022**”).

Periodo di Vesting indica il periodo triennale suddiviso in tre cicli (“*rolling*”) al termine dei quali si procederà all'Erogazione dell'Incentivo, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento.

Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine o Piano indica il piano di incentivazione monetaria a lungo termine, rivolto ai Beneficiari e disciplinato dal Regolamento (come eventualmente modificato) e dai relativi allegati.

Presidente Esecutivo o Presidente del Consiglio di Amministrazione indica il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

Prezzo Medio indica il prezzo medio aritmetico al quale le Azioni sono state negoziate nel corso del mese precedente la Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo. Resta inteso che in caso di distribuzione di dividendi agli azionisti della Società nel corso del periodo utile per calcolare la suddetta media aritmetica, ai fini del relativo calcolo, il prezzo ufficiale delle Azioni dei giorni precedenti a quello di pagamento del dividendo dovrà essere ridotto di un ammontare corrispondente a quello del dividendo stesso.

| | |
|-------------------------|--|
| Prezzo Corrente | indica il prezzo ufficiale delle Azioni alla chiusura di Borsa di ogni giorno di negoziazione, calcolato sulla media degli ultimi 5 giorni del relativo periodo di Vesting per ciascun periodo di assegnazione. |
| RAL | indica la retribuzione fissa annua lorda del Beneficiario, con esclusione della parte variabile, riferita alla Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo. |
| Rapporto | indica il rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione e/o di collaborazione e/o di consulenza in essere tra il singolo Beneficiario e la Società o una delle Società Controllate. |
| Regolamento | indica il Regolamento del piano denominato " <i>Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022</i> " approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 marzo 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, intervenuto in data 16 marzo 2020, e sentito il parere del Collegio Sindacale. |
| Sales | indica i ricavi consolidati come risultanti dall'ultimo bilancio consolidato di volta in volta approvato, calcolati tenendo conto dell'impatto, considerato nell'anno, degli incrementi riconducibili ad eventuali Operazioni Straordinarie attraverso i seguenti meccanismi: (i) per le Operazioni Straordinarie aventi un impatto nel bilancio annuale inferiore ad Euro 8 milioni: computate per intero ai fini del calcolo delle Sales; (ii) per le Operazioni Straordinarie aventi un impatto tra Euro 8 milioni ed Euro 25 milioni: computate ai fini del calcolo delle Sales per il 50%; (iii) per le Operazioni Straordinarie aventi un impatto tra Euro 25 milioni ed Euro 50 milioni: computate ai fini del calcolo delle Sales per il 30%; e (iv) per le Operazioni Straordinarie aventi un impatto superiore ad Euro 50 milioni: computate ai fini del calcolo delle Sales per il 20%. |
| Società o Piovan | indica Piovan S.p.A., con sede legale in Santa Maria di Sala (VE), Via delle Industrie n. 16, codice fiscale e numero di iscrizione al |

Registro delle Imprese di Venezia 02307730289.

**Società Controllate o
Controllate**

Indica, indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, dalla Società, con cui uno o più Beneficiari abbia in essere un Rapporto.

TUF

indica il D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e sue successive modifiche ed integrazioni.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari.

Il Piano è rivolto ai destinatari dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, che saranno individuati nominativamente, anche in più volte, fino a un massimo di complessivi 30 soggetti a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, tra i dirigenti, e i prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società o di Società Controllate per l'importanza strategica dei ruoli.

Al fine di poter essere individuati tra i Beneficiari, è necessaria al momento dell'Attribuzione dell'Incentivo, la presenza dei seguenti requisiti:

1. essere titolari di un Rapporto con la Società o una delle Società Controllate;
2. non aver comunicato la propria volontà di recedere ovvero terminare, a seconda dei casi, il Rapporto;
3. non essere destinatari di una comunicazione di licenziamento ovvero di recesso da parte della Società o delle Società Controllate ovvero di revoca dal Rapporto;
4. non aver concordato la risoluzione consensuale del Rapporto;
5. non siano in corso nei confronti del soggetto in questione provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottati dalla Società.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o Controllate di tale emittente

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione relativa alle categorie di dipendenti o di collaboratori ricompresi tra i Beneficiari.

Il Piano è rivolto, *inter alia*, ai dirigenti e ai prestatori di lavoro dipendenti e/o collaboratori (fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni) della Società o di Società Controllate, che saranno individuati nominativamente, anche in più volte, a cura del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell'ambito delle Società o delle Società Controllate in relazione alla valorizzazione della Società e del Gruppo.

L'individuazione di altri Beneficiari e la determinazione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo a ciascuno di detti Beneficiari, potranno essere effettuate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e di norma entro 3 Giorni Lavorativi da tale parere, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell'ambito delle Società o delle Società Controllate in relazione alla valorizzazione della Società e del Gruppo.

Nell'individuazione dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione ovvero il Presidente del Consiglio di Amministrazione si avvarrà dell'ausilio tecnico-amministrativo della Direzione Risorse Umane.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi: direttore generale, alti dirigenti con responsabilità strategiche e persone fisiche controllanti l'emittente che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione

Il Piano non individua nominativamente i Beneficiari che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

Il Piano è rivolto, *inter alia*, ai dirigenti e ai prestatori di lavoro dipendenti e/o collaboratori (fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni) della Società o di Società Controllate, che saranno individuati nominativamente, anche in più volte, a cura del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell'ambito delle Società o delle Società Controllate in relazione alla valorizzazione della Società e del Gruppo.

Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari, si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1 e 1.2.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separata per le categorie:

- a) **dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3**

Il Piano non descrive e/o indica numericamente i Beneficiari che appartengono alle categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1 e 1.2.

- b) **nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 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**

Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1 e 1.2.

- c) **delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano**

Le caratteristiche del Piano sono uguali per tutti i Beneficiari.

Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari, si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1 e 1.2.

Le informazioni previste ai paragrafi 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 saranno fornite, ove applicabili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Il Piano rappresenta un valido strumento per incentivare e fidelizzare i Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, nonché per allineare gli interessi tra gli obiettivi di remunerazione dei Beneficiari e quelli di incremento di valore e ritorno dell'investimento degli azionisti.

L'incentivazione e la fidelizzazione dei Beneficiari costituisce, inoltre, un indispensabile strumento affinché la Società possa proseguire il proprio percorso coerentemente con gli obiettivi che si è prefissata.

In particolare, attraverso l'adozione del Piano, la Società intende:

- allineare gli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti ed investitori e con il piano strategico del Gruppo nella sua integrità;
- legare la remunerazione dei Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società, alla creazione di nuovo valore per il Gruppo e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- orientare le risorse chiave aziendali verso il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- sviluppare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo;

- sviluppare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive della Società;
- garantire flessibilità nella gestione del Piano per consentire di adattarlo ad esigenze future del Gruppo.

2.1.1 Ragioni e criteri alla base del rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva del Beneficiario

Nel definire l'entità dei Diritti a Ricevere l'Incentivo da attribuire si terrà conto dell'adeguato bilanciamento tra la componente variabile rispetto alla componente fissa di remunerazione del Beneficiario.

Si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 2.1.

È previsto che l'Incentivo sia subordinato alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'avveramento delle seguenti condizioni:

- che alla Data di Erogazione dell'Incentivo sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata rilevante e non sia venuto meno, con riferimento al ruolo ricoperto, la sua condizione di Beneficiario all'interno della Società, della Società Controllata rilevante o del Gruppo;
- che siano stati raggiunti gli Obiettivi di Performance.

2.1.2 Finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine

Si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 2.1.

2.1.3 Criteri di definizione dell'orizzonte temporale dei sistemi incentivanti

Il Piano ha durata pluriennale ed è suddiviso in n. 3 (tre) cicli di attribuzione *rolling* (i "**Periodi di Vesting**"), ciascuno di durata triennale. I Periodi di Vesting rappresentano i periodi al termine dei quali si procederà all'Erogazione dell'Incentivo, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance da parte del Consiglio di Amministrazione per ciascun Periodo di Performance.

Per maggiori informazioni sui Periodo di Vesting, si rinvia al successivo paragrafo 4.2.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Con riferimento a ciascun Beneficiario, l'ammontare dei Diritti a Ricevere l'Incentivo saranno

determinati, con riferimento a ciascun Beneficiario, dal Consiglio di Amministrazione sulla base della seguente formula:

$$\text{Diritti a Ricevere l'Incentivo} = \text{RAL} \times \text{Percentuale RAL} / \text{Prezzo Medio}$$

laddove

“RAL” indica la retribuzione fissa annua lorda del Beneficiario, con esclusione della parte variabile, riferita alla Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo.

“Percentuale RAL” indica la percentuale che sarà determinata, per ogni singolo Beneficiario, alla Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo dal Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione avendo riguardo al perseguimento dell'interesse della Società, tenendo conto, tra l'altro, della posizione ricoperta, del posizionamento retributivo, dell'importanza della risorsa per i risultati della Società, del suo potenziale di crescita nell'ambito del Gruppo e di ogni altro elemento ritenuto utile o rilevante in rapporto agli obiettivi di creazione di valore per la Società e il Gruppo riflessi nella definizione degli Obiettivi di Performance.

“Prezzo Medio” indica il prezzo medio aritmetico al quale le Azioni sono state negoziate nel corso del mese precedente la Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo.

Resta inteso che in caso di distribuzione di dividendi agli azionisti della Società nel corso del periodo utile per calcolare la suddetta media aritmetica, ai fini del relativo calcolo, il prezzo ufficiale delle Azioni dei giorni precedenti a quello di pagamento del dividendo dovrà essere ridotto di un ammontare corrispondente a quello del dividendo stesso.

In particolare, l'effettiva erogazione dell'Incentivo a ciascun Beneficiario sarà condizionata al raggiungimento degli Obiettivi di Performance che saranno verificati dal Consiglio di Amministrazione successivamente al termine del Periodo di Performance, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo al relativo esercizio.

Per maggiori informazioni sugli Obiettivi di Performance si rinvia al successivo paragrafo 2.3.

2.2.1 Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori, anche in termini di *performance*, e criteri utilizzati per individuare particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari

Si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 2.1.

2.2.2 Informazioni di maggiore dettaglio sul modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo

Si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 2.1.

2.2.3 Informazioni di maggiore dettaglio sulle ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo

Si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 2.1.

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

Con riferimento a ciascun Periodo di Vesting, a ciascun Beneficiario sarà erogato l'Incentivo Monetario, a condizione che: (i) siano raggiunti gli Obiettivi di Performance applicabili al relativo Periodo di Performance di ciascun Periodo di Vesting che verranno fissati per ciascun esercizio sociale di riferimento dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione; e (ii) gli Indicatori di Performance rilevati nel Periodo di Performance 2022 siano almeno pari agli Obiettivi di Performance assegnati nel Periodo di Performance 2020.

Le modalità di calcolo degli Obiettivi di Performance sono contenute nel Regolamento.

Gli Obiettivi di Performance sono tra di loro indipendenti e verranno quindi consuntivati in modo indipendente per ciascun Periodo di Vesting.

Dal conseguimento dei risultati di Ebitda consolidato dipende l'effettiva assegnazione del 60% dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, mentre il 40% dei Diritti a Ricevere l'Incentivo è legato ai risultati di performance di Sales consolidati.

La misurazione della *performance* verrà calcolata come differenza tra l'Obiettivo di Performance definito per ciascun Indicatore di Performance e il valore del corrispondente Indicatore di Performance definito per il precedente Periodo di Performance o, nel caso del primo Periodo di Performance, rispetto all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019. In nessun caso si intenderà raggiunto l'Obiettivo di Performance qualora l'Indicatore di Performance sia inferiore al corrispondente Indicatore di Performance rilevato nel precedente esercizio.

Si riporta, a titolo esemplificativo, la formula per il calcolo percentuale della *performance* di ciascun Indicatore di Performance rispetto al Periodo di Performance 2020.

$$\text{Performance (Ebitda)} = \text{Obiettivo di Performance 2020 (Ebitda)} - \text{Ebitda 2019}$$

$$\text{Performance (Sales)} = \text{Obiettivo di Performance 2020 (Sales)} - \text{Ebitda 2019}$$

laddove

“Performance” indica il valore assoluto dell’Indicatore di Performance (Ebitda o Sales) rispetto al quale calcolare la percentuale di raggiungimento in base alla tabella riportata di seguito.

Erogazione dell’Incentivo Monetario sulla base del livello di risultati di Ebitda consolidato e dei risultati di performance di Sales

| Incremento percentuale della Performance del singolo Indicatore di Performance | Incentivo Monetario per singolo Obiettivo di Performance (in % sui Diritti a Ricevere l’Incentivo, per ciascun Periodo di Performance) |
|--|--|
| < 80% | 0% |
| = 80% | 80% |
| > 80% e ≤ 120% | 80%-120% pro-quota |
| > 120% (<i>overperformance</i>) | 120% |

Il mancato raggiungimento dell’Obiettivo Minimo di Performance, considerato a livello di singolo Obiettivo di Performance, non permette l’Erogazione dell’Incentivo correlato al raggiungimento di quell’Obiettivo di Performance, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari.

In caso di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, singolarmente considerati, in misura superiore al 120%, il Beneficiario avrà diritto a vedersi erogato un incentivo monetario comunque pari e mai superiore al 120% dei Diritti a Ricevere l’Incentivo.

Con riferimento a ciascun Periodo di Vesting, l'entità complessiva dei Diritti a Ricevere l'Incentivo da assegnare a ciascun Beneficiario è proporzionale al livello di raggiungimento del singolo Obiettivo di Performance.

L'ammontare dell'Incentivo Monetario verrà determinato secondo la seguente formula:

$$\text{Incentivo Monetario} = \text{Diritti a Ricevere l'Incentivo} \times \text{Prezzo Corrente}$$

laddove

“Prezzo Corrente” indica il prezzo ufficiale delle Azioni alla chiusura di Borsa calcolato sulla media degli ultimi 5 giorni del relativo Periodo di Vesting per ciascun ciclo di assegnazione.

Resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, di individuare, per i Periodi di Vesting successivi al primo, altri e/o ulteriori Obiettivi di Performance, anche non correlati a indicatori finanziari, e il relativo peso percentuale.

Gli Obiettivi di Performance saranno verificati dal Consiglio di Amministrazione successivamente al termine del Periodo di Performance, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo al relativo esercizio. Gli Obiettivi di Performance sono legati alle Sales e sono connessi all'Ebitda.

2.3.1 Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori considerati per decidere l'entità dei compensi

Si rinvia a quanto precisato nel paragrafo 2.1 che precede.

2.3.2 Informazioni di maggiore dettaglio sugli elementi considerati per le modifiche rispetto ad analoghi piani precedenti

Non applicabile.

2.3.3 Informazioni di maggiore dettaglio sul modo in cui eventuali compensi realizzabili sulla base di analoghi piani precedenti hanno influito sulla determinazione dei compensi previsti dal Piano

Non applicabile.

2.3.4 Informazioni di maggiore dettaglio sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti

Non applicabile.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Piovan, 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.

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

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.6 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

Il Piano non riceve 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 DEGLI STRUMENTI

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

In data 19 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione intervenuto in data 16 marzo 2020, di sottoporre l'adozione del Piano all'Assemblea Ordinaria che verrà convocata, in unica convocazione, per il 29 aprile 2020.

L'Assemblea sarà chiamata anche a deliberare il conferimento dei poteri all'organo amministrativo, con facoltà di subdelega, per l'attuazione e la gestione di quanto disposto all'interno del Piano, ivi inclusa individuazione dei Beneficiari, l'Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance e l'effettiva erogazione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo a ciascun Beneficiario.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Fatto salvo quanto specificamente previsto dal Regolamento, l'organo responsabile delle decisioni concernenti il Piano, fatte salve le competenze dell'assemblea dei soci, è il Consiglio di

Amministrazione della Società, che, anche con facoltà di subdelega e avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nonché dell'ausilio tecnico-amministrativo della Direzione Risorse Umane, approva il Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano. Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione in merito all'interpretazione ed all'applicazione del Piano sarà definitiva e vincolante per i soggetti interessati.

La gestione operativa e l'amministrazione del Piano sono delegate al Presidente del Consiglio di Amministrazione che opera in conformità ai poteri allo stesso conferiti nell'attribuzione dell'apposita delega da parte del Consiglio e alle previsioni del Regolamento.

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

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale, quindi è possibile che si verifichino eventi (esogeni o endogeni al Gruppo) che influenzino la coerenza della strategia di incentivazione del Piano, limitandone la sua capacità di assolvere alle finalità per le quali è stato progettato.

In particolare, tali eventi sono riconducibili, in linea di massima, a due fattispecie: (i) operazioni straordinarie e (ii) modifiche all'assetto societario.

Operazioni Straordinarie

In caso di operazioni straordinarie riguardanti la Società — quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società quali riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, in opzione agli azionisti o con esclusione del diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni,
- (ii) operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda oppure
- (iii) modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti di cui al Piano, sulle azioni della Società e sulla Società

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune

per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti.

Modifiche all'assetto societario

In tutti i casi in cui, prima della Data di Erogazione dell'Incentivo relativa al Periodo di Vesting:

- (i) dovesse intervenire un Cambio di Controllo,
- (ii) venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le azioni della Società, o
- (iii) venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il MTA (cd. *delisting*),

il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, avrà facoltà di concedere ai Beneficiari l'Erogazione dell'Incentivo, anche indipendentemente dall'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance previsti e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari su cui è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il Piano prevede l'erogazione di incentivi monetari e non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari.

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 caratteristiche del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione, che ha approvato di sottoporre all'Assemblea la proposta di adottare il Piano, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 19 marzo 2020, ha approvato - su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 16 marzo 2020, e sentito il parere del

Collegio Sindacale - il Piano e la proposta di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Società.

L'Assemblea per l'approvazione del Piano da convocarsi per il 29 aprile 2020 in unica convocazione.

3.7 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 le Nomine e la Remunerazione

L'Assemblea per l'approvazione verrà convocata per il 29 aprile 2020 in unica convocazione.

In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ordinaria, il Consiglio di Amministrazione si riunirà, di volta in volta, per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati

Alla data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione tenutasi il 19 marzo 2020, il prezzo ufficiale delle Azioni era pari a € 4,00 per Azione.

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 le Nomine e la Remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/ 2014

In occasione della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2020 relativa al Piano è stata data comunicazione al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

In fase di esecuzione del Piano verrà data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

I Diritti a Ricevere l'Incentivo si intenderanno attribuiti, con efficacia retroattiva alla Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, una volta che sia pervenuta alla Società la Lettera di Attribuzione debitamente compilata e sottoscritta, quale risulterà dalla sottoscrizione apposta dalla Società per ricevuta e conferma su detta Lettera di Attribuzione. La sottoscrizione della Lettera di

Attribuzione comporta la piena accettazione di tutte le disposizioni, condizioni e termini fissati e disciplinati nel Regolamento.

I Diritti a Ricevere l'Incentivo saranno attribuiti a titolo personale a ciascun Beneficiario e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano ha durata pluriennale ed è suddiviso in n. 3 (tre) cicli di attribuzione *rolling* (i "Periodi di Vesting"), ciascuno di durata triennale. I Periodi di Vesting rappresentano i periodi al termine dei quali si procederà all'Erogazione dell'Incentivo, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance da parte del Consiglio di Amministrazione per ciascun Periodo di Performance.

Si riporta di seguito una tabella illustrativa di ciascun Periodo di Performance e Periodo di Vesting.

| Periodo di Vesting | Periodo di Performance |
|------------------------------|-----------------------------|
| Periodo di Vesting 2020-2022 | Periodo di Performance 2020 |
| Periodo di Vesting 2021-2023 | Periodo di Performance 2021 |
| Periodo di Vesting 2022-2024 | Periodo di Performance 2022 |

| Periodo di Vesting | | | | | |
|--|-------------------------------------|------|------|--|--|
| Diritti a ricevere l'incentivo monetario relativo al Periodo di Performance 2020 | Periodo di Vesting 2020-2022 | | | 2023 (erogazione Incentivo Monetario) | |
| | 2020 Periodo di Performance 2020 | 2021 | 2022 | | |
| Diritti a ricevere l'incentivo monetario relativo al Periodo di Performance 2021 | Periodo di Vesting 2021-2023 | | | 2024 (erogazione Incentivo Monetario) | |
| | 2021 Periodo di Performance 2021 | 2022 | 2023 | | |
| Diritti a ricevere l'incentivo monetario relativo al Periodo di Performance 2022 | Periodo di Vesting 2022-2024 | | | 2025 (erogazione Incentivo Monetario) | |
| | 2022 Periodo di Performance 2022 | 2023 | 2024 | | |

Fermo restando che i Beneficiari potranno essere eventualmente individuati (unitamente al relativo ammontare di Diritti a Ricevere l'Incentivo da attribuire) in un'unica soluzione successivamente alla Data di Approvazione del Piano, i Beneficiari (unitamente al relativo ammontare di Diritti a Ricevere l'Incentivo da attribuire) dovranno essere individuati entro il 31 dicembre del primo esercizio del periodo triennale di riferimento del Periodo di Vesting.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e subordinatamente alla previa determinazione dei relativi Obiettivi di Performance, si riserva di varare ulteriori Periodi di Vesting nei successivi esercizi, da effettuarsi entro il 30 giugno di ciascuno dei predetti esercizi.

4.3 Termine del Piano

Il Piano avrà durata dalla Data di Approvazione fino al 31 dicembre 2022 con l'ultimo Periodo di Vesting che si concluderà nel 2024. Il Regolamento avrà efficacia sino all'ultima Data di Erogazione dell'Incentivo.

Qualora un Beneficiario cambiasse posizione organizzativa all'interno della Società o fosse trasferito ad una delle società del Gruppo, la Direzione Risorse Umane supporterà il Presidente del Consiglio di Amministrazione nell'eventuale rettifica del premio assegnato al Beneficiario stesso, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Resta inteso che, in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, sempre in qualità di Beneficiario, lo stesso conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal Regolamento.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Bad Leaver prima della Data di Erogazione dell'Incentivo per ciascun Periodo di Vesting, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente i Diritti a Ricevere l'Incentivo.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver prima della Data di Erogazione dell'Incentivo per ciascun Periodo di Vesting, il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere un quantitativo pro-rata dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, in base all'insindacabile valutazione del Consiglio di Amministrazione sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

4.4 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

Il Beneficiario avrà diritto a vedersi erogato un incentivo monetario mai superiore al 120% dei Diritti a

Ricevere l'Incentivo.

4.5 Modalità e 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; descrizione di tali condizioni e risultati

Il Consiglio di Amministrazione, con le modalità indicate nel precedente paragrafo 4.2, individuerà i Beneficiari a cui verrà inviata la Lettera di Attribuzione, quest'ultima già recante indicazione, tra l'altro, dell'entità dei Diritti a Ricevere l'Incentivo e degli Obiettivi di Performance per ciascun Periodo di Performance di ciascun Periodo di Vesting.

Ciascun Beneficiario potrà aderire al Piano sottoscrivendo e consegnando alla Società la Lettera di Attribuzione ricevuta, debitamente compilata e sottoscritta, entro 10 (dieci) giorni di calendario dal ricevimento della stessa, a pena di decadenza dal diritto di adesione al Piano medesimo.

I Diritti a Ricevere l'Incentivo si intenderanno attribuiti, con efficacia retroattiva alla Data di Attribuzione dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, una volta che sia pervenuta alla Società la Lettera di Attribuzione debitamente compilata e sottoscritta, quale risulterà dalla sottoscrizione apposta dalla Società per ricevuta e conferma su detta Lettera di Attribuzione. La sottoscrizione della Lettera di Attribuzione comporta la piena accettazione di tutte le disposizioni, condizioni e termini fissati e disciplinati nel Regolamento.

L'Incentivo è subordinato alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'avveramento delle seguenti condizioni:

- che alla Data di Erogazione dell'Incentivo sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata rilevante e non sia venuto meno, con riferimento al ruolo ricoperto, la sua condizione di Beneficiario all'interno della Società, della Società Controllata rilevante o del Gruppo;
- che siano stati raggiunti gli Obiettivi di Performance.

La verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo a ciascun Periodo di Performance.

Per ulteriori informazioni, si rinvia a quanto precisato al paragrafo 2.3 che precede.

4.6 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

I Diritti a Ricevere l'Incentivo saranno attribuiti a titolo personale a ciascun Beneficiario e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

4.7 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 Azioni

Non applicabile.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del Rapporto tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate prima della Data di Erogazione dell'Incentivo per ciascun Periodo di Vesting, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, è regolata come illustrato qui di seguito.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Bad Leaver prima della Data di Erogazione dell'Incentivo per ciascun Periodo di Vesting, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente i Diritti a Ricevere l'Incentivo.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver prima della Data di Erogazione dell'Incentivo per ciascun Periodo di Vesting, il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere un quantitativo pro-rata dei Diritti a Ricevere l'Incentivo, in base all'insindacabile valutazione del Consiglio di Amministrazione sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra la Società ed il Beneficiario al ricorrere della cessazione del Rapporto.

Allorché lo stesso soggetto rivesta molteplici rapporti giuridici con le società del Gruppo (ad esempio lavoro subordinato ed amministrazione) e solo uno di tali rapporti cessi, a tale soggetto non verranno applicate le seguenti condizioni riferibili alla cessazione del Rapporto:

A) Rapporto di Lavoro subordinato

i. Interruzione del rapporto di lavoro

Nel solo caso in cui il Beneficiario sia lavoratore subordinato dipendente della Società ovvero di una delle Società Controllate, l'interruzione del Rapporto contempla le seguenti fattispecie:

- a) licenziamento del Beneficiario da parte della Società o di altra società del Gruppo;

- b) dimissioni volontarie del Beneficiario;
- c) risoluzione consensuale del Rapporto lavorativo;
- d) scadenza del contratto di lavoro a termine.

Ove la cessazione del Rapporto (e quindi la ricezione della lettera di licenziamento (ipotesi a) ovvero la comunicazione delle dimissioni (ipotesi b) ovvero risoluzione del rapporto di lavoro (ipotesi c)) dovesse intervenire prima della Data di Erogazione dell'Incentivo, il Beneficiario non avrà alcun diritto in relazione ai Diritti a Ricevere l'Incentivo.

A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto dalla Società o dalle Società Controllate per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari. Ai fini della presente previsione il periodo di preavviso non è preso in considerazione ai fini della possibilità dell'Erogazione dell'Incentivo alla Data di Erogazione dell'Incentivo.

ii. Aspettativa non retribuita

Il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano, a condizione che l'attività lavorativa venga ripresa secondo quanto previsto nell'accordo disciplinante l'aspettativa e che il periodo di aspettativa non sia superiore a 18 mesi. Nel caso di raggiungimento degli Obiettivi di Performance il Beneficiario non avrà diritto all'erogazione dell'Incentivo in numero proporzionale ai mesi afferenti il periodo di aspettativa, secondo un criterio *pro rata temporis*.

iii. Trattamento pensionistico anticipato ovvero di vecchiaia

A fronte della cessazione del Rapporto a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, il Beneficiario avrà diritto all'Erogazione dell'Incentivo in proporzione ai Diritti a Ricevere l'Incentivo ed in conformità al Regolamento entro il termine di decadenza di un anno dalla interruzione del Rapporto e a condizione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance. Ove l'interruzione del Rapporto avvenga nel corso del Periodo di Vesting, l'eventuale Erogazione dell'Incentivo avverrà nel rispetto del normale Periodo di Vesting.

iv. Trattamento pensionistico di invalidità

A fronte della cessazione del Rapporto per effetto del riconoscimento del trattamento pensionistico di invalidità, il Beneficiario avrà diritto all'Erogazione dell'Incentivo al raggiungimento degli Obiettivi di Performance in conformità al Regolamento, in proporzione al periodo in cui il Rapporto ha avuto esecuzione durante il Periodo di Vesting. L'Erogazione dell'Incentivo avverrà secondo le tempistiche previste per il Periodo di Vesting.

v. Decesso del Beneficiario

Gli aventi diritto del Beneficiario avranno diritto all'Erogazione dell'Incentivo al raggiungimento degli Obiettivi di Performance in conformità al Regolamento, in proporzione al periodo in cui il Rapporto ha avuto esecuzione durante il Periodo di Vesting. L'Erogazione dell'Incentivo avverrà secondo le tempistiche previste per il Periodo di Vesting.

B) Rapporto di amministrazione

Nel caso in cui il Beneficiario sia un amministratore della Società ovvero di una delle Società Controllate, l'interruzione del Rapporto contempla le seguenti fattispecie:

- a) revoca dalla carica del Beneficiario da parte della Società o di altra società del Gruppo;
- b) rinuncia alla carica di amministratore;
- c) decesso del Beneficiario;
- d) scadenza del mandato salvo rinomina.

Ove la cessazione del Rapporto (per revoca dalla carica (ipotesi a) ovvero dimissioni volontarie (ipotesi b)) dovesse intervenire prima della Data di Erogazione dell'Incentivo, il Beneficiario non avrà alcun diritto in relazione ai Diritti a Ricevere l'Incentivo che dovrà ritenersi estinto.

Ove la cessazione del Rapporto dovesse intervenire a seguito del decesso del Beneficiario, troverà applicazione quanto previsto *supra sub A) v.*

A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto dalla Società o dalle Società Controllate per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari.

C) Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza

Nel caso in cui il Beneficiario sia un collaboratore, un lavoratore autonomo o un consulente della Società ovvero di una delle Società Controllate, l'interruzione del Rapporto contempla le seguenti fattispecie:

- a) Recesso dal contratto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza da parte della Società o di altra società del Gruppo;
- b) risoluzione (anche consensuale) del Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza;
- c) ogni altra ipotesi di cessazione del Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza;
- d) decesso del Beneficiario.

Alla cessazione del Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza con la Società ovvero con le Società Controllate, trovano applicazione, *mutatis mutandis*, le previsioni dettate per la cessazione del Rapporto di amministrazione meglio illustrate *supra sub B*).

Resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in casi singoli in cui venga ravvisato un interesse aziendale e sia riscontrato un rilevante contributo da parte del Beneficiario in coerenza con le finalità del Piano, di accordare deroghe di maggior favore rispetto a quanto sopra, prevedendo in particolare che il singolo Beneficiario o i suoi aventi causa, in caso di cessazione del Rapporto, possano vedersi erogato tutto o parte dell'Incentivo al raggiungimento degli Obiettivi di Performance in conformità al Regolamento.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Fatto salvo quanto indicato nei precedenti paragrafi, non sono previste cause di annullamento del Piano.

Tuttavia, qualora, prima della Data di Erogazione dell'Incentivo relativa al Periodo di Vesting:

- (i) dovesse intervenire un Cambio di Controllo,
- (ii) venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le azioni della Società, o
- (iii) venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il MTA (cd. *delisting*),

il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, avrà facoltà di concedere ai Beneficiari l'Erogazione dell'Incentivo, anche indipendentemente dall'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance previsti e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano prevede clausole di *claw-back*.

In particolare, nei casi in cui, entro il termine di 3 anni dalla Data di Erogazione dell'Incentivo, risulti che gli Obiettivi di Performance siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati, ivi intendendosi che il Beneficiario sia responsabile di errori di calcolo nella determinazione di uno o più degli Obiettivi di Performance ovvero di una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero della determinazione di uno o più degli

Obiettivi di Performance tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e codice etico ex D. Lgs. 231/2001 o procedure interne della Società o delle Società Controllate) e/o al Regolamento del Piano, il Beneficiario sarà tenuto a restituire alla Società l'Incentivo Monetario ricevuto.

Qualora si verificano le circostanze di cui sopra, la Società potrà trattenere l'Incentivo ancora da assegnare da qualsivoglia importo dovuto al Beneficiario, come - in via esemplificativa, ma non esaustiva - retribuzione di qualsivoglia natura, premi e competenze di fine rapporto dovute al Beneficiario, il quale è tenuto ad autorizzare espressamente detta compensazione.

4.11 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 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 è possibile quantificare il massimo onere atteso per la Società.

In ogni caso, il Beneficiario avrà diritto a vedersi erogato un incentivo monetario mai superiore al 120% dei Diritti a Ricevere l'Incentivo.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

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*)

Non applicabile.

4.19 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.)

Non applicabile.

4.20 Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (*fair market value*)

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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.)

In caso di eventi riguardanti la Società, quali:

- (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società quali riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento,

in opzione agli azionisti o con esclusione del diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni,

- (ii) operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda oppure
- (iii) modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti di cui al Piano, sulle azioni della Società e sulla Società

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società.

Le informazioni di cui alla Tabella n. 1 allegata allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, ove applicabili, saranno fornite, di volta in volta, ai sensi dell'art. 84 *bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.