



Farmaè S.p.A.

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di Farmaè S.p.A.

sugli argomenti al secondo punto all'ordine del giorno dell'assemblea, in seduta ordinaria, convocata per il giorno 27 aprile 2020, in unica convocazione (l'"Assemblea").

Secondo punto all'ordine del giorno - Approvazione del "Piano di Phantom Stock Option 2021-2025"; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

la presente relazione è redatta dal Consiglio di Amministrazione di Farmaè S.p.A. (la "Società") per sottoporre al Vostro esame e alla Vostra approvazione la proposta di adozione di un piano di incentivazione basato sull'attribuzione di *phantom stock option*, denominato "Piano di Phantom Stock Option 2021-2025" (il "Piano"), alla luce delle motivazioni e secondo i termini, le condizioni e le modalità di attuazione disciplinati dal "Regolamento del piano di incentivazione basato sull'attribuzione di phantom stock option denominato piano di phantom stock option 2021-2025" (il "Regolamento") - allegato alla presente relazione - e sinteticamente qui di seguito illustrati (la "Relazione").

Ragioni che motivano l'adozione del Piano

L'adozione del Piano è finalizzata all'incentivazione e alla fidelizzazione, anche nel medio-lungo termine, degli amministratori e dei dipendenti della Società che occupano le posizioni di maggior rilievo e sono, quindi, più direttamente responsabili dei risultati aziendali. In particolare, il Piano costituisce uno degli strumenti mediante il quale si intende coinvolgere i soggetti che rivestono un ruolo centrale nel raggiungimento dei risultati di andamento gestionale della Società, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso l'allineamento con gli interessi degli azionisti, la diffusione di una cultura di creazione del valore, nella prospettiva di sviluppare la fiducia nella crescita della Società.

Soggetti destinatari del Piano

Il Piano è riservato ai dipendenti, agli amministratori e ai consulenti della Società, individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società o che svolgono a favore della stessa attività strategiche e funzionali al *business* (i "Beneficiari").

L'Amministratore Delegato ha discrezionalità nell'indicazione nominativa dei Beneficiari da proporre al Consiglio di Amministrazione per la relativa deliberazione, fermo restando che ove ciò configuri un'operazione con parti correlate troveranno applicazione le disposizioni di cui alla Procedura per le operazioni con parti correlate della Società.

I Beneficiari potranno variare per ciascun ciclo del Piano e la partecipazione di un Beneficiario in un ciclo del Piano non determina alcun obbligo di individuare lo stesso Beneficiario in uno dei cicli successivi.

Hanno diritto all'erogazione del Bonus (come *infra* definito), i Beneficiari che alla data di pagamento del Bonus, per ciascun ciclo di attribuzione delle Opzioni (come *infra* definite), siano in costanza con il relativo rapporto con la Società senza che sia in corso l'eventuale periodo di preavviso o comunque senza che sia stata data comunicazione di recesso. In caso di cessazione del rapporto prima del pagamento del Bonus, il Beneficiario perderà automaticamente le Opzioni che quindi diverranno inefficaci e il medesimo non avrà inoltre diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società, fatta eccezione per quanto meglio indicato nel Regolamento.

Oggetto e modalità di attuazione del Piano

Trattandosi di un piano di *phantom stock option*, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di azioni da parte della Società, bensì l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di *phantom stock option*, non trasferibili *inter vivos*, né assoggettabili a vincoli o oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo (le "Opzioni").

Al raggiungimento di determinati obiettivi, preventivamente determinati dal Consiglio di Amministrazione e riferiti ai risultati della Società (gli "Obiettivi"), i Beneficiari potranno esercitare le Opzioni ad essi attribuite.

A ciascun Beneficiario che, al raggiungimento dei predetti Obiettivi, avrà legittimamente esercitato le Opzioni nei termini e alle condizioni di cui al Regolamento, verrà corrisposto un importo in denaro, calcolato dalla Società come dettagliato nel Regolamento (il “**Bonus**”).

Esaminando più nel dettaglio l’*iter* di attuazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione precisa quanto segue.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo e si articola su cinque cicli (2021, 2022, 2023, 2024 e 2025), ciascuno avente durata annuale.

Entro il 31 gennaio di ciascun ciclo, il Consiglio di Amministrazione invierà ai Beneficiari una comunicazione, corredata del Regolamento, con indicato, *inter alia*, il numero di Opzioni che si intendono attribuire, il valore di attribuzione, il periodo di esercizio (come individuato nel Regolamento) e gli Obiettivi che lo stesso, discrezionalmente e insindacabilmente, assegnerà ai Beneficiari. I Beneficiari potranno aderire al Piano dandone conferma alla Società, con le modalità e ai termini indicati nel Regolamento; al ricevimento di tale adesione, la Società invierà una comunicazione di ricevuta e conferma, a seguito della quale le Opzioni si intenderanno attribuite.

Il numero massimo di Opzioni attribuibili ai Beneficiari in esecuzione del Piano è pari a massime numero 1.100.000 Opzioni. Il numero delle Opzioni che saranno attribuite a ciascun Beneficiario sarà discrezionalmente e insindacabilmente determinato dal Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo alla rilevanza strategica della posizione ricoperta nell’ambito della Società da ciascun Beneficiario in relazione alla valorizzazione della Società stessa.

Il Consiglio di Amministrazione accerterà il raggiungimento degli Obiettivi del Piano in occasione dell’approvazione del progetto del bilancio d’esercizio al 31 dicembre per ciascun ciclo, e darà notizia a tutti i Beneficiari dell’eventuale raggiungimento degli Obiettivi anteriormente alla data di inizio del relativo periodo di esercizio (come individuato nel Regolamento).

Subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi, i Beneficiari potranno esercitare – anche in più soluzioni - le Opzioni attribuite, a decorrere dalla data di inizio del relativo periodo di esercizio mediante invio di una comunicazione al Consiglio di Amministrazione con indicato il numero delle Opzioni che si intendono esercitare.

Ove le Opzioni siano legittimamente esercitate, i Beneficiari avranno il diritto, ai termini e condizioni di cui al presente Regolamento, alla corresponsione del Bonus.

Il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni attribuite in ciascun ciclo di assegnazione in caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi per il relativo ciclo di assegnazione, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che, fermo restando il diritto al risarcimento dell’eventuale ulteriore danno, successivamente all’erogazione del Bonus, la Società si riserva il diritto di chiedere al Beneficiario la restituzione del Bonus già erogato, qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Beneficiario a danno della Società;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi e di norme aziendali da parte del Beneficiario;
- erogazione del Bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati per fatto imputabile al Beneficiario.

Durata del Piano

Le Opzioni saranno esercitabili entro e non oltre il 1° giugno 2026 e pertanto, il Piano si concluderà con la corresponsione del Bonus relativo al quinto ciclo nel termine ultimo del 30 giugno 2026 (compreso).

Signori Azionisti,

alla luce di quanto sopra esposto, in relazione al presente argomento all'ordine del giorno, il Consiglio di Amministrazione Vi propone di:

- “1. *approvare l'adozione di un piano di incentivazione basato su phantom stock option (il “**Piano di Phantom Stock Option 2021-2025**”) rivolto ai dipendenti, agli amministratori e ai consulenti della Società, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione, di volta in volta, degli eventuali interessati) tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno (o all'esterno) della Società in un'ottica di creazione di valore, per un numero massimo di 1.100.000 opzioni, in conformità al regolamento menzionato in narrativa e allegato al presente verbale sub lettera “[●]”;*
2. *conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano di Phantom Stock Option 2021-2025 e provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione allo stesso, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle presenti delibere.”*

Allegato: il Regolamento.

Viareggio, 27 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

(Riccardo Iacometti)



REGOLAMENTO DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE BASATO SULL'ATTRIBUZIONE DI
PHANTOM STOCK OPTION DENOMINATO

“PIANO DI PHANTOM STOCK OPTION 2021-2025”

PREMESSA

In data 19 giugno 2019, l'Assemblea dei soci di Farmaè S.p.A. ha deliberato - come riportato nel Documento Informativo relativo alla ammissione alle negoziazioni su AIM Italia, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., delle azioni ordinarie di Farmaè S.p.A. (disponibile sul sito *internet* della Società www.farmaegroup.it) (il "**Documento di Ammissione**") - di delegare al consiglio di amministrazione tutti i poteri per (i) adottare un piano di incentivazione, con finalità di *incentive e retention del management* nell'ottica dello sviluppo dell'attività dell'Emittente in un arco temporale ricompreso tra i tre e i cinque anni e (ii) deliberare - entro sei mesi dalla data di ammissione alle negoziazioni delle azioni ordinarie di Farmaè S.p.A su AIM Italia - un aumento di capitale a pagamento al servizio di tale piano, sino ad un valore massimo pari al 3% (tre per cento) del capitale della Società, con sovrapprezzo da determinarsi, fissando il prezzo di sottoscrizione in base al prezzo definitivo della offerta finalizzata alla quotazione scontato fino ad un massimo del 10%.

In data 20 gennaio 2020, il consiglio di amministrazione della Società ha deliberato di valutare l'opportunità di implementare un piano di incentivazione basato sull'attribuzione di *phantom stock option*, dando mandato al Presidente di predisporre le relative linee guida.

In data 27 marzo 2020, il consiglio di amministrazione della Società ha quindi approvato le linee guida del piano di incentivazione riservato ai Beneficiari (come *infra* definiti), denominato "*Piano di Phantom Stock Option 2021-2025*" (il "**Piano**"), nonché il presente regolamento (il "**Regolamento**").

In data 27 aprile 2020 l'Assemblea dei soci ha approvato il Piano ai termini e alle condizioni indicati nel presente Regolamento.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

AIM Italia	AIM Italia, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Azioni	Le azioni ordinarie della Società.
Beneficiari	I dipendenti, gli amministratori e i consulenti della Società, ai quali verranno offerte Opzioni, individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società o che svolgono un'attività strategica a favore della Società stessa in un'ottica di creazione di valore.
Bonus	L'importo lordo in denaro che verrà corrisposto a ciascun Beneficiario che avrà legittimamente esercitato le Opzioni nei termini e alle condizioni di cui al Regolamento. Il Bonus potrebbe essere soggetto a eventuali ritenute fiscali e previdenziali ai sensi di legge.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6.
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942 – XX, n. 262, e s.m.i.
Comunicazione di Attribuzione	Comunicazione inviata a ciascun Beneficiario con allegata copia del presente Regolamento e con indicato il numero delle Opzioni Attribuite a tale Beneficiario, il Periodo di Esercizio e i relativi Obiettivi.
Comunicazione di Cessazione	La comunicazione in forma scritta (atto unilaterale o accordo bilaterale) avente a oggetto la cessazione del Rapporto; restando inteso che, in caso di parallela coesistenza in capo allo stesso Beneficiario di un Rapporto di lavoro subordinato e di un Rapporto di amministrazione, ai fini del Regolamento, si terrà conto solo dell'eventuale Comunicazione di Cessazione avente a oggetto la cessazione del Rapporto di lavoro subordinato.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Società ovvero suoi componenti dallo stesso appositamente delegati, i quali effettueranno ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione, e daranno esecuzione a quanto previsto dal Regolamento.
Data di Cessazione	La data di (i) ricevimento da parte del destinatario della Comunicazione di Cessazione (in caso di atto unilaterale e indipendentemente dall'eventuale

Data di Attribuzione	diversa data di cessazione del Rapporto ivi indicata), ovvero (ii) cessazione del Rapporto (in caso di accordo bilaterale o di decesso del Beneficiario). Con riferimento a ciascun Beneficiario e a ciascun ciclo di attribuzione di Opzioni, la data della Comunicazione di Attribuzione.
Data di Pagamento	La data in cui la Società corrisponderà il Bonus ai Beneficiari che hanno esercitato le Opzioni Esercitabili, corrispondente (i) al 30 giugno di ciascun anno del Piano (ovvero nel cui non sia un Giorno Lavorativo al Giorno Lavorativo precedente) per le Opzioni oggetto di esercizio dal 31 dicembre sino al 29 giugno di ciascun anno del Piano e (ii) al 31 dicembre di ciascun anno del Piano (ovvero nel cui non sia un Giorno Lavorativo al Giorno Lavorativo precedente) per le Opzioni oggetto di esercizio a decorrere dal 30 giugno e sino al 30 dicembre.
Farmaè o Emittente o Società	Farmaè S.p.A., con sede legale in Viareggio (LU), Via Aurelia Nord n. 141, C.F., partita IVA e iscrizione al Registro delle Imprese di Lucca n. 02072180504, R.E.A. (Repertorio Economico Amministrativo) n. LU-219335
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario a eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali Borsa Italiana non è per l'esercizio della normale attività.
Obiettivi	Gli obiettivi – riferiti ai risultati della Società – al cui raggiungimento sarà condizionato l'esercizio delle Opzioni Attribuite.
Opzioni	Tutte le <i>phantom stock option</i> oggetto del Piano, gratuite e non trasferibili <i>inter vivos</i> , il cui esercizio, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, potrà determinare l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Bonus.
Opzioni Attribuite	Le Opzioni attribuite al Beneficiario nel rispetto di quanto previsto nel presente Regolamento.
Opzioni Esercitabili	Le Opzioni Attribuite che, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi, il Beneficiario può esercitare ai sensi del Regolamento.
Periodo di Blocco	I periodi previsti dal "Codice di comportamento <i>Internal Dealing</i> " della Società di tempo in tempo vigente, durante i quali non è consentito effettuare operazioni su strumenti finanziari della Società, compreso l'esercizio delle Opzioni.

Periodo di Esercizio

Indistintamente, i Giorni Lavorativi, a eccezione di quelli ricadenti nel Periodo di Blocco, nel corso dei quali potranno essere esercitate le Opzioni Esercitabili, e cioè dal: (i) 1° maggio 2022, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2021 (primo ciclo di assegnazione delle Opzioni); (ii) 1° maggio 2023, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2022 (secondo ciclo di assegnazione delle Opzioni); (iii) 1° maggio 2024, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2023 (terzo ciclo di assegnazione delle Opzioni); (iv) 1° maggio 2025, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2024 (quarto ciclo di assegnazione delle Opzioni); e (v) 1° maggio 2026, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2025 (quinto ciclo di assegnazione delle Opzioni).

Piano

Il piano di *phantom stock option* rivolto ai Beneficiari di cui al presente Regolamento denominato “*Piano di Phantom Stock Option 2021-2025*”.

Regolamento Emittenti AIM

Regolamento Emittenti AIM Italia approvato e pubblicato da Borsa Italiana.

Rapporto

Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione e/o di consulenza in essere tra i Beneficiari e la Società. In caso di parallela coesistenza in capo allo stesso Beneficiario di un Rapporto di lavoro subordinato e di un Rapporto di amministrazione, ai fini del Regolamento si terrà conto della sussistenza del Rapporto di lavoro subordinato.

Regolamento

Il regolamento, avente a oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano

Valore di Maturazione

La media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso AIM Italia dal giorno precedente la data di esercizio delle Opzioni Esercitabili da parte del Beneficiario allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi) secondo quanto previsto dal Regolamento; restando peraltro 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 quello di pagamento del dividendo dovrà essere ridotto di un ammontare corrispondente a quello del dividendo stesso.

Valore di Attribuzione per ciascuna Opzione

Per il primo ciclo di assegnazione delle Opzioni, Euro 7,50. Per i successivi cicli di attribuzione delle Opzioni, la media aritmetica del prezzo

ufficiale delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso AIM Italia nel periodo decorrente dal giorno precedente la Data di Attribuzione allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi) secondo quanto previsto dal Regolamento; restando peraltro 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 quello di pagamento del dividendo dovrà essere ridotto di un ammontare corrispondente a quello del dividendo stesso.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Indicazione dei Beneficiari

Il Piano è riservato ai dipendenti, agli amministratori e ai consulenti della Società, individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società o che svolgono a favore della stessa attività strategiche e funzionali al *business*.

L'Amministratore Delegato ha discrezionalità nell'indicazione nominativa dei Beneficiari da proporre al Consiglio di Amministrazione per la relativa deliberazione, fermo restando che ove ciò configuri un'operazione con parti correlate troveranno applicazione le disposizioni di cui alla Procedura per le operazioni con parti correlate della Società.

I Beneficiari potranno variare per ciascun ciclo del Piano e la partecipazione di un Beneficiario in un ciclo del Piano non determina alcun obbligo di individuare lo stesso Beneficiario in uno dei cicli successivi.

I Beneficiari potranno essere individuati anche in date diverse, purché rispettivamente entro il: (i) 31 gennaio 2021, per il primo ciclo di assegnazione delle Opzioni; (ii) 31 gennaio 2022, per il secondo ciclo di assegnazione delle Opzioni; (iii) 31 gennaio 2023, per il terzo ciclo di assegnazione delle Opzioni; (iv) 31 gennaio 2024, per il quarto ciclo di assegnazione delle Opzioni; e (v) 31 gennaio 2025, per il quinto ciclo di assegnazione delle Opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione invierà, quindi, entro i termini sopra indicati, la Comunicazione di Attribuzione a ciascun Beneficiario con indicato il numero delle Opzioni ad esso attribuite, il Valore di Attribuzione e i relativi Obiettivi.

Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari, differenziandosi esclusivamente per il numero di Opzioni Attribuite e che risulterà crescente in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

Obiettivi che si intendono raggiungere mediante il Piano

L'adozione del Piano è finalizzata all'incentivazione e alla fidelizzazione, anche nel medio-lungo termine, degli amministratori e dei dipendenti della Società che occupano le posizioni di maggior rilievo e sono, quindi, più direttamente responsabili dei risultati aziendali.

In particolare, il Piano costituisce uno degli strumenti mediante il quale si intende coinvolgere i soggetti che rivestono un ruolo centrale nel raggiungimento dei risultati di andamento gestionale della Società, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso l'allineamento con gli interessi degli azionisti, la diffusione di una cultura di creazione del valore, nella prospettiva di sviluppare la fiducia nella crescita della Società.

In considerazione e ai fini del perseguimento di tali obiettivi il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo e si articola su cinque cicli (2021, 2022, 2023, 2024 e 2025), ciascuno avente durata annuale. Tale intervallo è stato giudicato il più adatto per perseguire gli obiettivi di incentivazione prefissati.

Il numero delle Opzioni che saranno attribuite a ciascun Beneficiario sarà discrezionalmente e insindacabilmente determinato dal Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo alla rilevanza strategica della posizione ricoperta nell'ambito della Società da ciascun Beneficiario in relazione alla valorizzazione della Società stessa.

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

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano. In particolare, in relazione all'erogazione del Bonus, verrà tenuto in considerazione il regime di imposizione applicabile vigente nello stato di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

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 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.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI ATTRIBUITE

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

Nella riunione in data 27 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'adozione del Piano e del relativo Regolamento, nonché deliberato di sottoporre all'assemblea dei soci in sede ordinaria, tra l'altro, la proposta di delibera di seguito riportata:

- “1. di approvare l'adozione di un piano di incentivazione basato su phantom stock option (il “**Piano di Phantom Stock Option 2021-2025**”) rivolto ai dipendenti, agli amministratori e ai consulenti della Società, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione, di volta in volta, degli eventuali interessati) tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno (o all'esterno) della Società in un'ottica di creazione di valore, per un numero massimo di 1.100.000 opzioni, in conformità al regolamento menzionato in narrativa e allegato al presente verbale sub lettera “[●]”;
2. di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano di Phantom Stock Option 2021-2025 e provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione allo stesso, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle presenti delibere”.

In data 27 aprile 2020 l'Assemblea dei soci ha approvato il Piano ai termini e alle condizioni indicati nel presente Regolamento.

Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvarrà delle funzioni aziendali per gli aspetti di loro competenza e potrà anche delegare i propri poteri all'amministratore delegato o ad altri consiglieri. Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo esemplificativo, il potere di individuare i Beneficiari, anche tra i propri componenti.

Operazioni straordinarie e eventuali variazioni degli Obiettivi

In caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società non espressamente disciplinate dal Regolamento (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di Azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni ovvero di modifiche legislative o

regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sulle Opzioni, sulle Azioni o sul Piano), il Consiglio di Amministrazione apporterà al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, tutte le modificazioni e 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.

In caso di operazioni straordinarie tali da comportare una modifica del perimetro della Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami di azienda, ovvero quotazione delle Azioni sul Mercato Telematico Azionario (MTA)) e suscettibili di alterare gli Obiettivi, il Consiglio di Amministrazione, contestualmente e unitamente alla delibera di approvazione dell'operazione straordinaria, apporterà agli Obiettivi le modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tale operazione sugli Obiettivi stessi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare o integrare, tra l'altro, in via esemplificativa e non esaustiva: (i) il numero e/o le caratteristiche delle Opzioni (Valore di Maturazione, ecc.), (ii) gli Obiettivi, e (iii) le altre condizioni di maturazione e di esercizio delle Opzioni.

In caso di *delisting* delle Azioni, ovvero di cambio di controllo della Società (anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto e/o di scambio), i Beneficiari avranno diritto di esercitare anticipatamente tutte le Opzioni Attribuite (anche se non ancora Esercitabili). A tal fine la Società invierà ai Beneficiari una comunicazione con indicazione delle modalità di esercizio e del relativo Periodo di Esercizio, quest'ultimo comunque di durata non inferiore a 10 Giorni Lavorativi dalla data di invio della stessa da parte della Società ai Beneficiari, restando inteso che, salvo diversa indicazione da parte del Consiglio di Amministrazione, in caso di mancato o parziale esercizio delle Opzioni Attribuite da parte dei Beneficiari entro tale Periodo di Esercizio (e fermo comunque quanto disposto dal Regolamento), essi perderanno definitivamente il diritto di successivamente esercitare le ulteriori Opzioni Attribuite non esercitate.

4. CARATTERISTICHE DELLE OPZIONI ATTRIBUITE

Assegnazione delle Opzioni

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari delle Opzioni il cui esercizio, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, determina l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Bonus.

Le Opzioni saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale, e non potranno essere trasferite per atto tra vivi né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Tra i Beneficiari del Piano vi sono amministratori della Società. In tale caso, la deliberazione consigliare di attribuzione delle Opzioni verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del Codice Civile.

Trattandosi di un piano di *Phantom Stock Option*, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte della Società. Per l'attuazione del Piano è prevista, invece, l'attribuzione ai Beneficiari di Opzioni che determinano, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Bonus.

Modalità e termini di assegnazione delle Opzioni

Come indicato al precedente articolo 1 del presente Regolamento, entro il: (i) 31 gennaio 2021, per il primo ciclo di assegnazione delle Opzioni; (ii) 31 gennaio 2022, per il secondo ciclo di assegnazione delle Opzioni; (iii) 31 gennaio 2023, per il terzo ciclo di assegnazione delle Opzioni; (iv) 31 gennaio 2024, per il quarto ciclo di assegnazione delle Opzioni; e (v) 31 gennaio 2025, per il quinto ciclo di assegnazione delle Opzioni, il Consiglio di Amministrazione invierà ai Beneficiari la Comunicazione di Attribuzione,

corredata del Regolamento, con indicato il numero di Opzioni che si intendono attribuire, il Valore di Attribuzione, il Periodo di Esercizio indicato nel Regolamento, gli Obiettivi, oltre a eventuali istruzioni correlate alla gestione del Piano.

I Beneficiari potranno aderire al Piano dandone conferma alla Società, inviando copia del Regolamento e della Comunicazione di Attribuzione – sottoscritti in ogni pagina – entro 10 giorni dal ricevimento degli stessi. Al ricevimento di tale documentazione debitamente firmata, la Società invierà una comunicazione di ricevuta e conferma, a seguito della quale le Opzioni si intenderanno Attribuite.

Numero massimo di Opzioni

Il numero massimo di Opzioni attribuibili ai Beneficiari in esecuzione del Piano è pari a massime numero 1.100.000 Opzioni. Ai fini del calcolo del raggiungimento di tale limite massimo non dovrà in ogni caso tenersi conto delle Opzione Attribuite in relazione alle quali i Beneficiari abbiano perso in via definitiva il diritto di esercitarle. Non è previsto un numero massimo di Opzioni attribuibili in ciascuno dei cicli di assegnazione delle Opzioni sopra previsti. Pertanto, fermo il numero complessivo massimo di Opzioni attribuibili ed esercitabili, il numero delle Opzioni Attribuite a ciascun Beneficiario e in ciascun ciclo di assegnazione sarà discrezionalmente e insindacabilmente determinato dal Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo alla rilevanza strategica della rispettiva posizione ricoperta nell'ambito della Società in relazione alla valorizzazione della Società.

Diffusione di informazioni privilegiate e *internal dealing*

A tale riguardo, le Opzioni che saranno assegnate non risulteranno esercitabili immediatamente, ma solo qualora vengano raggiunti determinati Obiettivi che saranno indicati nella Comunicazione di Attribuzione e preventivamente determinati dal Consiglio di Amministrazione; pertanto, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate in concomitanza con la Data di Attribuzione risulterà ininfluenza nei riguardi della generalità dei Beneficiari, in quanto a tale momento a costoro sarà precluso l'esercizio delle predette Opzioni assegnate con la relativa Comunicazione di Attribuzione.

In aggiunta a quanto sopra riportato, si rende infine noto che – al fine di evitare che i Beneficiari possano esercitare le Opzioni in periodi dell'anno particolarmente delicati per l'informativa societaria – la facoltà di esercizio delle Opzioni risulterà sospesa durante ciascun Periodo di Esercizio durante i giorni compresi nel Periodo di Blocco.

Durata del Piano

Le Opzioni saranno esercitabili in ogni caso entro e non oltre il 1° giugno 2026 e pertanto, il Piano si concluderà con la corresponsione del Bonus relativo al quinto ciclo nel termine ultimo del 30 giugno 2026 (compreso).

5. OPZIONI ESERCITABILI E BONUS

Periodo di Esercizio

Le Opzioni Attribuite matureranno – e quindi diventeranno Opzioni Esercitabili - subordinatamente al raggiungimento dei relativi Obiettivi indicati nella Comunicazione di Attribuzione e saranno così esercitabili a decorrere dalla data di inizio del relativo Periodo di Esercizio (dal (i) 1° maggio 2022, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2021 (primo ciclo di assegnazione delle Opzioni); (ii) 1° maggio 2023, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2022 (secondo ciclo di assegnazione delle Opzioni); (iii) 1° maggio 2024, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2023 (terzo ciclo di assegnazione delle Opzioni); (iv) 1° maggio 2025, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2024 (quarto ciclo di assegnazione delle Opzioni); e (v) 1° maggio 2026, per quanto riguarda le Opzioni Attribuite nel corso del 2025 (quinto ciclo di assegnazione delle Opzioni).

Le Opzioni non potranno essere, in ogni caso, esercitate dopo il 1° giugno 2026.

I Beneficiari potranno esercitare le Opzioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, anche in più soluzioni.

Subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi, i Beneficiari potranno esercitare le Opzioni Esercitabili a decorrere dalla data di inizio del relativo Periodo di Esercizio mediante invio di una comunicazione al Consiglio di Amministrazione con indicato il numero delle Opzioni che si intendono esercitare.

Obiettivi

In occasione di ciascun ciclo di attribuzione delle Opzioni, il Consiglio di Amministrazione dovrà indicare nella Comunicazione di Attribuzione, *inter alia*, gli Obiettivi che lo stesso, discrezionalmente e insindacabilmente assegnerà ai Beneficiari. Il Consiglio dovrà quindi determinare tali Obiettivi entro e non oltre il 31 gennaio di ciascun ciclo.

Gli Obiettivi saranno i medesimi per tutti i Beneficiari di ciascun ciclo di attribuzione, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

L'accertamento del raggiungimento degli Obiettivi del Piano sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione in occasione dell'approvazione del progetto del bilancio d'esercizio rispettivamente al 31 dicembre 2021 per il primo ciclo di assegnazione delle Opzioni, al 31 dicembre 2022 per il secondo ciclo di assegnazione delle Opzioni, al 31 dicembre 2023 per il terzo ciclo di assegnazione delle Opzioni, al 31 dicembre 2024 per il quarto ciclo di assegnazione delle Opzioni e al 31 dicembre 2025 per il quinto ciclo di assegnazione delle Opzioni. Il Consiglio di Amministrazione darà notizia a tutti i Beneficiari dell'eventuale raggiungimento degli Obiettivi con comunicazione scritta da inviarsi anteriormente alla data di inizio del relativo Periodo di Esercizio.

Il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni Attribuite in ciascun ciclo di assegnazione in caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi per il relativo ciclo di assegnazione, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

Determinazione del Bonus

In conseguenza dell'esercizio delle Opzioni Esercitabili, i Beneficiari avranno il diritto, ai termini e condizioni di cui al presente Regolamento, alla corresponsione del Bonus, calcolato dalla Società in applicazione della seguente formula:

$$\text{Bonus} = \text{Opzioni Esercitabili esercitate} * (\text{Valore di Maturazione} - \text{Valore di Attribuzione})$$

Il Bonus verrà corrisposto dalla Società a ciascun Beneficiario che ha esercitato le Opzioni alla relativa Data di Pagamento.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione del Bonus, la Società si riserva il diritto, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il Rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere al Beneficiario la restituzione del Bonus già erogato (c.d. "clawback"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Beneficiario a danno della Società;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi e di norme aziendali da parte del Beneficiario;
- erogazione del Bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati per fatto imputabile al Beneficiario.

Cessazione del Rapporto

Hanno diritto all'erogazione del Bonus, i Beneficiari che alla Data di Pagamento, per ciascun ciclo di attribuzione delle Opzioni, siano in costanza con il Rapporto senza che sia in corso l'eventuale periodo di preavviso o comunque senza che sia stata data comunicazione di recesso. In caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del Bonus, il Beneficiario perderà automaticamente le Opzioni (anche ove le stesse siano già Opzioni Esercitabili) che quindi diverranno inefficaci e il medesimo non avrà inoltre diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società, fatta eccezione per quanto di seguito indicato.

Nel caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del Bonus per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;
- dimissioni non per giusta causa;
- revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore;
- dimissioni non per giusta causa dell'amministratore;

e quindi anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale del Rapporto, verrà mantenuto il diritto (per il Beneficiario o per gli eredi o aventi causa) a ricevere il Bonus.

In caso di parallela coesistenza in capo allo stesso Beneficiario di un Rapporto di lavoro subordinato e di un Rapporto di amministrazione, si terrà conto solo della cessazione del Rapporto di lavoro subordinato.

Resta inteso che: (i) la scadenza naturale della carica di amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità non sarà ritenuta una cessazione del Rapporto; e che (ii) il diritto dei Beneficiari al ricevimento del Bonus resterà sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare e sino al momento della ricezione della comunicazione con cui sia stata irrogata la relativa sanzione ovvero della comunicazione da parte della Società di non voler procedere all'irrogazione di alcuna sanzione.

Resta infine inteso che, in caso di trasferimento del Rapporto dalla Società 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, il Beneficiario conserverà ogni diritto attribuitogli dal Regolamento.

Altre eventuali cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

Valutazioni sull'onere atteso per la Società alla Data di Attribuzione per ciascun ciclo

Non è possibile allo stato quantificare il massimo onere atteso per la Società, al verificarsi di tutte le condizioni, in quanto il numero massimo delle Opzioni Attribuite non è predeterminato.

Effetti diluitivi

Il Piano non avrà effetti diluitivi.