

**PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A BREVE TERMINE:**

**MBO PLAN 2023**

## DEFINIZIONI

Si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente MBO Plan 2023

“Assegnazione”	La delibera del Consiglio di Amministrazione ovvero la decisione dell'organo e/o dei soggetti da questi a ciò delegati, che approva l'assegnazione del Premio Monetario.
“Beneficiari”	Il Top Management e i Key-employees individuati dal Consiglio di Amministrazione.
“Data di Inizio della Partecipazione all'MBO Plan 2023”	La data nella quale il Consiglio di Amministrazione delibera la partecipazione del Beneficiario all'MBO Plan 2023.
“Giorno Lavorativo”	Qualsiasi giorno diverso da un sabato e da una domenica e da qualsiasi altro giorno in cui le banche sono autorizzate alla chiusura nella città di Viareggio.
“Gruppo” o “Gruppo Talea”	Talea e le società che sono o dovessero in futuro divenire controllate da Talea ai sensi dell'articolo 2359, comma 1, cod. civ.
“Key-employees”	I dipendenti strategici per il Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi i Direttori di Funzione.
“Lettera di Assegnazione”	La lettera con cui Talea comunica a ciascun Beneficiario, entro il 30 giugno 2023, di rientrare tra i Beneficiari dell'MBO Plan 2023, l'Importo Massimo (come <i>infra</i> definito) e gli Obiettivi assegnati il cui <i>format</i> è qui unito <i>sub <u>Allegato A</u></i> .
“MBO Plan 2023”	Il presente MBO Plan 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2023.
“Obiettivi”	Gli obiettivi individuali del MBO Plan 2023 al raggiungimento dei quali maturano i diritti per ciascun Beneficiario all'attribuzione del Premio Monetario.
“Piano”	Il Piano industriale 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Talea in data 28 marzo 2023.
“Premio Monetario”	La componente di remunerazione variabile di breve periodo, oggetto dell'MBO Plan 2023, da erogarsi a ciascun Beneficiario sotto forma di

<b>“Rapporto di Lavoro”</b>	compenso monetario.
<b>“Remunerazione”</b>	<p data-bbox="911 253 1449 398">Il rapporto di lavoro dipendente ovvero il rapporto di amministrazione esistente tra il Beneficiario e la Società e/o una società da essa controllata.</p> <p data-bbox="911 427 1449 1093">L’emolumento lordo per la carica di amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, che il Beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022. Nel caso in cui il Beneficiario sia altresì un dipendente della Società, al predetto importo va aggiunto anche il costo azienda relativo alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) che il Beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022. Nel caso in cui il Beneficiario sia solo dipendente della Società, il costo azienda relativo alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) che il Beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022. Non sono ricomprese le componenti variabili spettanti a qualsivoglia titolo a ciascun Beneficiario.</p>
<b>“Talea” o la “Società”</b>	Talea S.p.A.
<b>“Top Management”</b>	I <i>manager</i> a diretto riporto dell’Amministratore Delegato, gli amministratori e gli eventuali altri <i>top manager</i> individuati dal Consiglio di Amministrazione.
<b>“Vesting Period”</b>	Il periodo compreso fra la Data di Inizio della Partecipazione all’MBO Plan 2023 e il 31 dicembre 2023.

## 1. I SOGGETTI DESTINATARI

I beneficiari dell'MBO Plan 2023 sono il Top Management e i Key-employees (i “**Beneficiari**”).

## 2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DELL'MBO PLAN 2023

### 2.1. Obiettivo dell'MBO Plan 2023

Attraverso l'implementazione dell'MBO Plan 2023, Talea intende perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione delle risorse chiave di Talea all'effettivo andamento economico del Gruppo e alla creazione di valore per lo stesso;
- allineare gli interessi delle risorse chiave della Società a quelli degli azionisti;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave e incentivare la loro permanenza nella Società.

### 2.2. Obiettivi e Componenti A, B e C

Ciascun Beneficiario ha diritto all'erogazione del Premio Monetario attribuitogli a condizione che siano raggiunti gli specifici Obiettivi, secondo i termini e le condizioni illustrati di seguito.

Nonostante il raggiungimento degli Obiettivi, nel caso in cui l'EBITDA del Gruppo Talea per l'anno 2023 sia inferiore al 85% del relativo ammontare indicato nel Piano (il “**EBITDA 2023 di Gruppo**”), ai Beneficiari non sarà riconosciuta la Componente A Top Management e la Componente A Key-employees, a seconda del caso.

Resta in ogni caso inteso che, nel caso in cui fossero raggiunti gli Obiettivi e l'EBITDA 2023 di Gruppo fosse inferiore al 85% del relativo ammontare indicato nel Piano, al Top Management sarà riconosciuta la Componente C Top Management sino al relativo Importo “*on target*” (e quindi non sarà essere applicata alcuna percentuale superiore all'*on target* relativa alla Componente C Top Management), mentre ai Key-employees sarà riconosciuta la Componente B Key-employees e la Componente C Key-employees sino al relativo Importo “*on target*” (e quindi non sarà applicata alcuna percentuale superiore all'*on target* relativa alla Componente B Key-employees e alla Componente C Key-employees).

Gli Obiettivi del Top Management sono determinati dall'Amministratore Delegato (ovvero, in caso di conflitto di interessi, di altro consigliere) previa consultazione, non vincolante, con la Direzione HR e la Direzione Finance di Talea e gli Obiettivi dei Key-employees sono determinati dai direttori delle Funzioni alle quali appartiene il Key-employee previa consultazione, vincolante, con la Direzione HR e la Direzione Finance di Talea e comunicati a ciascun Beneficiario nella relativa Lettera di Assegnazione.

In particolare, l'importo del Premio Monetario è articolato in due componenti per il Top Management (Componente A Top Management e Componente C Top Management) e in tre componenti per i Key-employees (Componente A Key-employees, Componente B Key-employees e Componente C Key-employees, insieme anche con la Componente A Top Management e la Componente C Top Management, le “**Componenti**”), a cui il Beneficiario avrà diritto sulla base del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alle stesse associati, nei termini e secondo le proporzioni illustrati nelle tabelle che seguono.

#### Top Management

Per “**Componente A Top Management**” s'intende un importo pari al 70% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo “*on target*” (Obiettivo) indicato in ciascuna Lettera di Assegnazione.

Il Top Management matura il diritto alla corresponsione della Componente A Top Management sulla base del

valore, superiore o inferiore, dell'EBITDA 2023 di Gruppo.

Nel caso del raggiungimento di valori superiori rispetto a quelli indicati, l'ammontare del Premio Monetario verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

Il Top Management non può ottenere un Premio Monetario di ammontare superiore all'Importo Massimo (come *infra* definito).

Per “**Componente C Top Management**” s'intende un importo pari al 30% dell'Importo “on target” (Obiettivo) indicato in ciascuna Lettera di Assegnazione.

Il Top Management matura il diritto alla corresponsione della Componente C Top Management sulla base del “*personal rate*” che sarà attribuito a seguito di una valutazione effettuata - previa consultazione, non vincolante, con la Direzione HR e la Direzione Finance di Talea - dall'Amministratore Delegato (ovvero, in caso di conflitto di interessi, di altro consigliere), il tutto entro il 30 marzo 2024.

### **Key-employees**

Per “**Componente A Key-employees**” s'intende un importo pari al 30% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo “on target” (Obiettivo) indicato in ciascuna Lettera di Assegnazione.

Il Key-employee matura il diritto alla corresponsione della Componente A Key-employees sulla base del valore, superiore o inferiore, dell'EBITDA 2023 di Gruppo.

Nel caso del raggiungimento di valori superiori rispetto a quelli indicati, l'ammontare del Premio Monetario verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

I Key-employees non possono ottenere un Premio Monetario di ammontare superiore all'Importo Massimo (come *infra* definito).

Per “**Componente B Key-employees**” s'intende un importo pari al 40% dell'Importo “on target” (Obiettivo) indicato in ciascuna Lettera di Assegnazione.

Il Key-employee matura il diritto alla corresponsione della Componente B Key-employees sulla base del raggiungimento di obiettivi personali - assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici del Piano - che saranno indicati per ciascun Key-employee nella relativa Lettera di Assegnazione.

Per “**Componente C Key-employees**” s'intende un importo pari al 30% dell'Importo “on target” (Obiettivo) indicato in ciascuna Lettera di Assegnazione.

Il Key-employee matura il diritto alla corresponsione della Componente C Key-employees sulla base del “*personal rate*” che sarà attribuito a seguito di una valutazione effettuata - previa consultazione, vincolante, con la Direzione HR e la Direzione Finance di Talea - dai Direttori di Funzione, il tutto entro il 30 marzo 2024.

### **2.3. Importo Massimo**

Si ricorda che l'MBO Plan 2023 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro (*i.e.*, il Premio Monetario).

Per completezza, si segnala che il Premio Monetario che potrà essere attribuito a ciascuno dei Beneficiari in conformità all'MBO Plan 2023, viene determinato sulla base di una percentuale della Remunerazione che non contempla le componenti variabili spettanti a qualsivoglia titolo a ciascun Beneficiario, ma solo la componente fissa.

Il Premio Monetario massimo erogabile ai sensi dell'MBO Plan 2023 è pari a una percentuale della Remunerazione, nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi (massimi), che sarà indicata nella Lettera di Assegnazione e che potrà essere diversa per ciascun Beneficiario a seconda delle responsabilità ad esso affidate, del ruolo e della strategicità per il Gruppo (l'“**Importo Massimo**”).

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DELL'MBO PLAN 2023**

#### **3.1. Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione dell'MBO Plan 2023**

L'MBO Plan 2023 è esclusivamente di tipo monetario e al fine dell'attuazione dell'MBO Plan 2023 non è previsto che l'Assemblea dei Soci deleghi specifici poteri e/o funzioni al Consiglio di Amministrazione, al quale è rimesso ogni potere in relazione all'MBO Plan 2023.

#### **3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione dell'MBO Plan 2023 e loro funzione e competenza**

Salvo ove diversamente specificato nel presente MBO Plan 2023, il Consiglio di Amministrazione delibera sulle questioni concernenti all'MBO Plan 2023 e sulle sue eventuali modifiche e/o integrazioni.

La gestione operativa dell'MBO Plan 2023 è delegata all'Amministratore Delegato di Talea (ovvero, in caso di conflitto di interesse, ad altro consigliere) che all'uopo si avvale dell'ausilio di direttori di tutte le funzioni di Talea. L'Amministratore Delegato (ovvero l'altro consigliere a ciò delegato) gestisce l'MBO Plan 2023 in conformità alle previsioni qui indicate e riferisce in merito al Consiglio di Amministrazione sull'andamento dell'MBO Plan 2023.

#### **3.3. Procedure esistenti per la revisione dell'MBO Plan 2023**

In caso di operazioni straordinarie riguardanti Talea, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sugli Obiettivi o, più in generale, sull'MBO Plan 2023, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare agli Obiettivi e, più in generale, all'MBO Plan 2023 ed ai documenti a questo connessi, le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici dell'MBO Plan 2023, avuto riguardo anche degli interessi dei Beneficiari.

#### **3.4. Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dell'MBO Plan 2023; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

L'MBO Plan 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, individuerà nominativamente i Beneficiari, su proposta dell'Amministratore Delegato (ovvero, in caso di conflitto di interesse, di altro consigliere).

### **4. DURATA ED EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **4.1. Periodo di attuazione dell'MBO Plan 2023**

L'MBO Plan 2023 ha durata annuale (esercizio 2023), con Vesting Period che decorre Data di Inizio della Partecipazione all'MBO Plan 2023 e il 31 dicembre 2023.

Il Premio Monetario eventualmente maturato sarà erogato ai Beneficiari, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio d'esercizio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, entro il 30 giugno 2024.

## 4.2. Effetti determinati dalla cessazione del Rapporto di Lavoro

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra Talea e i Beneficiari al ricorrere di determinati eventi a fronte dei quali vi sia la cessazione del Rapporto di Lavoro.

### (i) Scadenza del mandato di amministrazione

Laddove nel corso del Vesting Period il mandato di amministratore del Beneficiario giungesse a naturale scadenza, il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dall'MBO Plan 2023 in conformità a quanto di seguito previsto e, in particolare:

- nel caso in cui, contestualmente alla scadenza, l'Assemblea dei soci di Talea provvedesse a conferire al Beneficiario un nuovo mandato di amministrazione, il rapporto di amministrazione si considererà proseguito per tutta la durata del Vesting Period senza soluzione di continuità e - nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dall'MBO Plan 2023 - il Beneficiario avrà diritto al Premio Monetario nel suo ammontare integrale;
- nel caso in cui, a seguito della scadenza, l'Assemblea dei soci di Talea non provvedesse a conferire al Beneficiario un nuovo mandato di amministrazione - nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dall'MBO Plan 2023 - il Beneficiario avrà diritto al Premio Monetario, ma l'ammontare sarà ridotto e rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto del periodo in cui ha effettivamente svolto la funzione di amministratore.

### (ii) Interruzione del rapporto di amministrazione

Nel caso di interruzione del rapporto di amministrazione nel corso del Vesting Period a seguito di: (i) revoca del mandato da parte di Talea per giusta causa; o (ii) remissione del mandato da parte del Beneficiario senza giusta causa, il Beneficiario non avrà titolo a ricevere alcun Premio Monetario. A fronte del verificarsi di tale ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Talea per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari.

Nel caso di interruzione del rapporto nel corso del Vesting Period a seguito di: (i) revoca del mandato da parte di Talea senza giusta causa; o (ii) remissione del mandato da parte del Beneficiario per giusta causa, il Beneficiario avrà titolo a ricevere comunque il Premio Monetario integrale.

In tale ultima ipotesi, nel caso di interruzione del rapporto successivamente alla scadenza del Vesting Period, ma prima della materiale corresponsione del Premio Monetario, il Beneficiario avrà comunque titolo a ricevere il Premio Monetario eventualmente maturato.

### (iii) Interruzione del rapporto di lavoro subordinato

Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro subordinato nel corso del Vesting Period a seguito di: (i) risoluzione del rapporto di lavoro da parte di Talea per giusta causa; o (ii) dimissioni non per giusta causa da parte del Beneficiario, il Beneficiario non avrà titolo a ricevere alcun Premio Monetario. A fronte del verificarsi di tale ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Talea per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari.

Nel caso di interruzione del rapporto nel corso del Vesting Period a seguito di: (i) risoluzione del rapporto di lavoro da parte di Talea senza giusta causa; o (ii) dimissioni non per giusta causa da parte del Beneficiario; o (iii) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il Beneficiario avrà titolo a ricevere comunque il Premio Monetario integrale.

In tale ultima ipotesi, nel caso di interruzione del rapporto successivamente alla scadenza del Vesting Period, ma prima della materiale corresponsione del Premio Monetario, il Beneficiario avrà comunque titolo a ricevere il Premio Monetario eventualmente maturato.

Nel caso in cui il Beneficiario abbia in essere un Rapporto di Lavoro con Talea sia come lavoro subordinato sia

come amministratore, ai fini della cessazione del predetto Rapporto di Lavoro ai sensi della presente disposizione, rileverà esclusivamente la cessazione del rapporto di lavoro subordinato.

(iv) Invalità

A fronte della cessazione del Rapporto di Lavoro per sopravvenuta invalidità permanente, il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dall'MBO Plan 2023, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dall'MBO Plan 2023, ma l'ammontare del Premio Monetario sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto - riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario - del periodo a far data dal quale il rapporto è cessato.

(v) Decesso del Beneficiario

Gli aventi diritto del Beneficiario avranno titolo a ricevere, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dall'MBO Plan 2023, il Premio Monetario rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto - riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario - della data in cui è avvenuto il decesso del Beneficiario.

Fatto salvo quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, potrà comunque decidere, caso per caso, di provvedere all'erogazione integrale del Premio Monetario.

#### **4.3. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle azioni da parte della Società**

Non applicabile in quanto l'MBO Plan 2023 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

L'MBO Plan 2023, prevede un meccanismo di restituzione (c.d. *claw back*). In particolare, nel caso in cui entro il termine di 3 anni dalla data di corresponsione del Premio Monetario, risulti che tale Premio Monetario sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi, conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose di uno o più Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere a tali Beneficiari di, e tali Beneficiari saranno tenuti a, restituire alla Società l'intero importo del Premio Monetario, fermi restando eventuali altri diritti, azioni o rimedi a disposizione della Società.

L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione del rapporto del Beneficiario con la Società.

#### **4.4. Valutazione dell'onere atteso per la Società**

L'ammontare di RAL erogabile ai sensi dell'MBO Plan 2023 è compreso tra Euro 0 (in caso di mancato raggiungimento di ciascun Obiettivo da parte di tutti i Beneficiari) e Euro 614.655 (nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi "on target" ovvero Euro 1.229.311 (nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi massimi da parte di tutti i Beneficiari).



**Lettera di Assegnazione**

Gent. Sig. [.]

Viareggio, 30 giugno 2023

**Oggetto: MBO Plan 2023**

Egregio Signore,

facendo riferimento al MBO Plan 2023, siamo lieti di comunicarLe che il Suo nominativo rientra tra i Beneficiari.

A tal riguardo, alleghiamo alla presente la Sua scheda comprensiva degli Obiettivi a Lei attribuiti al fine di poter beneficiare del Premio Monetario nei termini indicati nell'MBO Plan 2023.

Il Premio Monetario erogabile ai sensi dell'MBO Plan 2023 è pari al [.]% della Sua Remunerazione 2022, nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi, fino ad un massimo del [.]% in caso di superamento degli stessi come da Sua scheda qui allegata.

La preghiamo quindi di voler sottoscrivere la presente e di siglare i relativi allegati in segno di accettazione, consegnando copia alla Società.

Il nostro augurio è che Lei possa apprezzare quanto la Società sta facendo per i propri collaboratori in un'ottica di crescita aziendale a tutti i livelli.

Cordiali saluti

Il Consiglio di Amministrazione di Talea

\_\_\_\_\_  
(Il Presidente)

\*\*\*\*

Per accettazione della presente e di tutti i termini e le condizioni dell'MBO Plan 2023

\_\_\_\_\_