

**Relazione sul piano di compensi basato su strumenti finanziari
ai sensi dell'art. 114-*bis* del d.lgs. 58/98.**

Signori Azionisti,

Vi proponiamo di deliberare in merito al piano di compensi basato sull'attribuzione di azioni di Azimut Holding S.p.A. ai sensi dell'art. 114-*bis* del d.lgs. 58 del 24 febbraio 1998. A tal fine è stato messo a disposizione apposito documento informativo relativo al predetto piano, redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni.

Per il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

Sergio Albarelli

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI COMPENSI BASATO
SULL'ATTRIBUZIONE DI AZIONI DI AZIMUT HOLDING S.P.A**

**(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento CONSOB con delibera n.
11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni)**

DEFINIZIONI

Azioni	le azioni emesse da Azimut Holding S.p.A.
Borsa Italiana	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, piazza degli Affari n. 6.
Collaboratori	definizione contenuta al paragrafo 1.2.
Cluster	Ciascuno dei ruoli o categorie dei Collaboratori cui si rivolge il Piano, come indicati nel Piano medesimo.
Comitato Remunerazioni	indica il comitato remunerazioni istituito dal Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A.
Destinatari	definizione contenuta al paragrafo 1.2.
Gruppo	il gruppo Azimut.
Patto	patto di sindacato e di blocco di Azimut Holding S.p.A.
Piano	piano di remunerazione incentivante non ricorrente, definito per le società del Gruppo Azimut Capital Management SGR S.p.A. e Azimut Financial Insurance S.p.A., attribuibile ai Destinatari.
Società	Azimut Holding S.p.A.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

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

Si segnala che, alla data di redazione del presente Documento Informativo, le informazioni relative all'indicazione nominativa dei Beneficiari a cui verranno attribuite le Azioni non sono disponibili, in quanto all'individuazione nominativa dei Beneficiari si provvederà al termine del periodo su cui si sviluppa il Piano. Infatti, ai sensi del medesimo, rientrano nella categoria dei Beneficiari solo i soggetti che, alla data del 31 dicembre 2019, rientreranno nei Cluster a cui è rivolto il Piano, non essendo perciò possibile, alla presente data, la preventiva identificazione dei soggetti che avranno accesso all'incentivo previsto dal Piano.

Pertanto, tali informazioni verranno successivamente comunicate, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, al momento della effettiva assegnazione delle Azioni, che potrà aver luogo decorso il finale processo di *assessment* (i.e. entro la fine del primo semestre 2020).

Si segnala che alcuni dei Beneficiari del Piano potrebbero, al termine del periodo 2015-2019, ricoprire anche il ruolo di amministratori della Società o di società controllate.

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

Sono destinatari del Piano taluni soggetti che operano in qualità di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ovvero di collaboratori iscritti alla sezione E del RUI, per conto rispettivamente di Azimut Capital Management SGR S.p.A. e di Azimut Financial Insurance S.p.A. (di seguito anche "Destinatari" o "Collaboratori"). Tali soggetti sono individuati all'interno di particolari Cluster in funzione del ruolo ricoperto e delle attività svolte, a cui i Destinatari devono risultare appartenenti alla data del 31 dicembre 2019.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi: a) direttore generale della Società; b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010; c) persone fisiche controllanti la Società, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella Società.

Non applicabile. A tal proposito si rimanda quanto riportato nel paragrafo 1.1 di cui sopra.

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

Non applicabile. A tal proposito si rimanda quanto riportato nel paragrafo 1.1 di cui sopra.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Obiettivo del Piano è quello di realizzare un sistema di remunerazione incentivante non ricorrente in favore dei Destinatari che possa contribuire a:

- (a) allineare i comportamenti dei Destinatari con gli interessi di breve e di medio/lungo periodo del Gruppo Azimut, della Società e degli altri portatori di interessi;
- (b) sostenere la meritocrazia negli interventi remunerativi, in termini tali da assicurare un solido collegamento tra le prestazioni rilevate, la qualità dell'azione manageriale e la prudente gestione dei rapporti;
- (c) supportare la *retention* dei Collaboratori, il ruolo dei quali viene considerato strategico;
- (d) consolidare la cultura della performance collegata ad obiettivi sfidanti che consentono l'erogazione di una componente remunerativa variabile solo nel caso di eccellenti risultati conseguiti;
- (e) assicurare l'equità interna e la trasparenza, al fine di stimolare comportamenti virtuosi e valorizzarne la rilevanza nel raggiungimento degli obiettivi definiti;
- (f) perseguire la sostenibilità, per contenere gli oneri derivanti dall'applicazione delle politiche e prassi remunerative entro valori compatibili con gli obiettivi del piano industriale.

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

Il Piano si sviluppa sull'orizzonte temporale 2015-2019 e sostituisce precedenti modalità di remunerazione non ricorrente che non includevano, tra le modalità di erogazione dell'incentivo, l'attribuzione di strumenti finanziari emessi dalla Società.

Il Piano prevede soglie minime di ingresso e Key Performance Indicator ("KPI") sulla base di parametri a livello di Gruppo. È in particolare previsto che il 100% della remunerazione non ricorrente derivante dal raggiungimento degli obiettivi venga erogato mediante il trasferimento di Azioni. Il piano è assoggettato a meccanismi di continuità del rapporto, claw-back e malus, e a regole specifiche riferite al c.d. "personale più rilevante", secondo le vigenti normative in materia di politiche e prassi remunerative applicabili alle società del Gruppo. Le Azioni a servizio del Piano sono numericamente determinate in via anticipata e depositate presso un conto dedicato, intestato alla medesima Società.

La struttura temporale del Piano nel suo complesso (2015-2019) è ritenuta idonea a legare l'incentivazione dei Destinatari sia alle performance di medio termine del Gruppo, sia alle performance individuali, allineando gli obiettivi dei Destinatari e degli azionisti e massimizzando la creazione di valore per questi ultimi.

La percezione della componente remunerativa incentivante prevista dal Piano è subordinata al raggiungimento di una soglia minima d'accesso di Gruppo (c.d. "Entry Gate") individuata al fine di garantire la sostenibilità del Piano, e di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

L'Entry Gate è in particolare parametrato a diversi dati, fattori ed eventi, facenti riferimento: all'utile netto cumulato nel periodo di articolazione del Piano; all'incremento del patrimonio netto rettificato di Gruppo; alle masse gestite a livello di Gruppo; al numero di nuova clientela acquisita dall'inizio dell'esercizio 2015; al prezzo di negoziazione delle Azioni presso Borsa Italiana registrato l'ultimo giorno di Borsa aperta del 2019 o alla media degli ultimi 30 giorni di Borsa aperta del 2019.

È previsto che gli organi aziendali competenti (ivi incluse le funzioni di controllo per le parti di rispettiva competenza) verifichino che il raggiungimento della soglia definita di Entry Gate garantisca la sostenibilità dell'erogazione delle remunerazioni non ricorrenti e non limiti la capacità della Società di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La verifica del raggiungimento di ciascun parametro avverrà entro la fine del primo semestre 2020.

Fermo la previsione di un Entry Gate globale, soglie minime d'accesso potranno essere altresì definite in relazione a ciascun Cluster di appartenenza dei Destinatari.

Oltre al raggiungimento dell'Entry Gate, la percezione degli incentivi ai sensi del Piano è subordinata al raggiungimento di obiettivi di KPI, identificati e da realizzarsi nel rispetto della necessità di mantenere la correttezza nelle relazioni con la clientela e contenere i rischi legali e reputazionali, garantendo il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili.

In caso di modifica del ruolo aziendale attribuito al singolo Collaboratore durante il periodo di applicazione del Piano, tale da determinare una modificazione del Cluster di appartenenza, la remunerazione non ricorrente sarà determinata secondo le regole proprie dei Cluster interessati proporzionalmente alla durata della permanenza nel ruolo.

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

Il Bonus Pool a servizio del Piano – come determinato dalle procedure di apporzionamento - è oggetto di ripartizione fra i Destinatari secondo criteri differenziati in base al Cluster di appartenenza. In particolare, fermo il necessario raggiungimento degli Entry Gate di Gruppo e a livello di Cluster individuali (questi ultimi, laddove previsti), le modalità di determinazione dei bonus spettanti ai Destinatari fanno riferimento, a seconda del Cluster di appartenenza del soggetto: alla permanenza nel ruolo, al posizionamento nei quartili alla fine di ogni anno solare di riferimento, e all'IPNR, ossia l'incremento del patrimonio netto rettificato ascrivibile all'attività di ciascun soggetto a livello di Gruppo, calcolato secondo le procedure in uso – al netto dell'effetto mercato.

Il quantitativo di Azioni da assegnare a ciascuno dei Destinatari sarà stabilito considerando gli elementi di cui al precedente paragrafo, fermo restando che il Piano prevede a monte una ripartizione tra i diversi Cluster a cui sono riconducibili i Destinatari del Piano.

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

Non applicabile.

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

Non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che incidono sulla definizione del Piano.

2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori delle imprese, di cui all'articolo 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 conformità alle disposizioni dell'art. 114-*bis* del TUF, il Piano viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società del 24 aprile 2018.

Agli organi amministrativi delle società del Gruppo interessate spettano – secondo i rispettivi profili di pertinenza, nonché in una prospettiva di ottimale collaborazione e coordinamento – tutti i poteri necessari per l'attuazione del Piano, ivi inclusa l'individuazione dei Destinatari, nonché per il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano.

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

L'amministrazione del Piano è demandata ai Consigli di Amministrazione delle società interessate, i quali, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, nonché i comitati e/o le funzioni competenti delle società presso cui i Destinatari operano, hanno il potere di assumere ogni altra deliberazione necessaria per la migliore amministrazione ed attuazione del Piano.

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

Il Piano può essere modificato dai competenti organi delle società interessate ai fini dell'adeguamento a eventuali variazioni di qualsivoglia normativa *pro tempore* applicabile – *inter alia* – al Gruppo, alle società operanti nel medesimo, alle Azioni e/o ai Destinatari, nonché a fronte di qualsiasi valutazione – da parte di soggetti interni o esterni al Gruppo - circa la sostenibilità del Piano medesimo.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

Il Piano prevede la corresponsione di Azioni a titolo di remunerazione variabile non ricorrente, considerate dagli organi aziendali competenti ivi incluse le funzioni di controllo di rispettiva competenza strumenti pienamente efficaci ai fini dell'allineamento degli incentivi alla normativa applicabile.

Al fine di garantire la disponibilità delle Azioni ai fini dell'esecuzione del Piano, le stesse sono state previamente depositate presso un conto deposito dedicato intestato ad Azimut Holding S.p.A.

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

Le caratteristiche e le linee guida del Piano sono state vagliate dal Comitato Remunerazioni, e da parte dei comitati, funzioni e/o organi competenti delle società interessate, ai fini della successiva proposta di istituzione da presentare all'Assemblea degli Azionisti.

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

L'adozione del Piano è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea del 24 aprile 2018, a seguito di decisione assunta dagli organi amministrativi di Azimut Capital SGR S.p.A. e Azimut Financial Insurance S.p.A. rispettivamente in data 7 febbraio 2018 e in data 7 marzo 2018, previo deposito a cura di Azimut Holding S.p.A. delle Azioni destinate al Piano presso un conto dedicato.

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

Il Piano prevede una unica fase di valutazione di Entry Gate e KPI alla conclusione del periodo 2015-2019, restando pertanto esclusa la maturazione ad alcun titolo di ratei periodici in favore dei Destinatari.

All'esito del processo di *assessment* descritto nel Piano, i competenti organi aziendali provvedono a dare comunicazione a ciascuno dei Destinatari dell'attribuzione dell'incentivo e della sua quantificazione. Tale quantificazione si intende accettata dal Destinatario decorsi 60 gg. dalla comunicazione senza che sia stata rivolta alcuna circostanziata richiesta di revisione per iscritto da parte del Destinatario.

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

Non applicabile.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Allo scopo di evitare che la diffusione di informazioni privilegiate, come definite all'articolo 114 del TUF, possa coincidere o interferire con l'assegnazione delle Azioni, gli organi competenti avranno cura di evitare che l'assegnazione delle stesse possa avere luogo in occasione di, o in concomitanza con, l'esame di operazioni societarie straordinarie o di fatti o circostanze che possano influenzare in modo rilevante il prezzo delle Azioni della Società.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede l'assegnazione, a titolo gratuito, di Azioni di Azimut Holding S.p.A.

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

L'arco temporale di operatività e validità del Piano corrisponde al periodo 2015 -2019.

4.3 Termine del Piano

Il Piano si conclude con la valutazione, entro la fine del primo semestre 2020, dei parametri al 31.12.2019.

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 Bonus Pool è costituito da 1.600.000 Azioni a servizio del Piano di Gruppo, e dunque globalmente per le società presso cui operano i Destinatari del medesimo Piano (Azimut Capital Management SGR S.p.A. e Azimut Financial Insurance S.p.A.).

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

Le modalità e le clausole di attuazione del Piano sono indicate nei precedenti Paragrafi 2.2. e 2.3. All'esito del processo di *assessment*, i competenti organi aziendali provvedono a dare comunicazione a ciascuno dei Destinatari dell'attribuzione dell'incentivo e della sua quantificazione.

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

Ai Destinatari qualificabili come "personale più rilevante" ai sensi della disciplina regolamentare applicabile ai gestori collettivi, resta ferma l'applicazione delle regole previste per tale categoria ai sensi delle procedure remunerative interne al Gruppo (ivi incluse le regole in materia di differimento e *retention*).

Il trasferimento delle Azioni avverrà in ogni caso nel rispetto delle disposizioni del Patto.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero di strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile

4.8/4.9 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro / indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Gli effetti determinati dalle varie tipologie di cessazione dal rapporto di agenzia/collaborazione da parte dei soggetti Destinatari sono definiti nel Piano. In particolare, il diritto alla percezione dell'incentivo è integralmente subordinato alla

condizione che al momento della valutazione circa l'attribuzione il rapporto di agenzia/collaborazione sia regolarmente in essere, e pertanto - a titolo esemplificativo e non esaustivo - non sia stato esercitato il recesso da parte del Collaboratore, non sia in corso il periodo di preavviso; né sia stata formulata richiesta di recesso/risoluzione del contratto di agenzia/rapporto di collaborazione da parte delle società del Gruppo per ragioni ascrivibili al comportamento del Collaboratore. La medesima previsione troverà applicazione nell'ipotesi di cessazione della qualifica professionale. È comunque esclusa l'ipotesi di recesso del Collaboratore per giusta causa giudizialmente accertata.

Qualora intervenisse la cessazione del rapporto del Collaboratore a fronte di malattia, invalidità o *retirement*, nel corso del periodo 2015-2019, potrà essere discrezionalmente valutata l'attribuzione di una quota di incentivo alla luce della permanenza nel ruolo, dei risultati acquisiti nella rilevante frazione di periodo, della *seniority* e di valutazioni organizzative.

In caso di morte del Collaboratore prima dell'attribuzione dell'incentivo, il Piano si intenderà non applicabile al Collaboratore sin dall'inizio.

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

Non è prevista alcuna disciplina di riscatto delle Azioni rivenienti dal Piano.

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 è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni della Società rivenienti dal Piano.

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

L'onere atteso per la Società ai fini dell'attuazione del Piano è pari a massimi Euro 25.000.000,00, oltre alle spese amministrative e di gestione del Piano, alla presente data non esattamente quantificabili, comunque di lieve entità.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Si ritiene che il Piano non determini alcun particolare effetto diluitivo sul capitale della Società, stante la circostanza che la disponibilità delle Azioni trasferibili, a fronte dell'attribuzione dell'incentivo, è già stata assicurata mediante previo deposito presso un conto dedicato intestato ad Azimut Holding S.p.A.

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

Con riferimento a quanto in oggetto, resta ferma l'applicazione di quanto disposto dal Patto.

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

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio

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*) e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile.

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

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.)

Non applicabile.

4.24 Tabelle

La tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti compilata nelle sezioni di specifico interesse sarà fornita nel momento dell'assegnazione delle Azioni ai Beneficiari del Piano.