



RENO DE MEDICI S.P.A.

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL “PIANO DI *PHANTOM STOCK GRANT* 2020
– 2022” A FAVORE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON
RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO RENO DE MEDICI S.P.A., REDATTO AI
SENSI DELL’ART. 114-BIS DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998, N. 58, DELL’ART. 84-BIS E
DELL’ALLEGATO 3A, SCHEMA 7, DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 DEL 14
MAGGIO 1999 E S.M.I.**

Milano, 19 marzo 2020



PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è stato redatto in conformità alle previsioni di cui all’art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”), nonché alle prescrizioni dell’art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), sentito il parere del Comitato Remunerazione, in vista dell’Assemblea degli Azionisti di Reno De Medici S.p.A. (la “**Società**” o l’“**Emittente**”), convocata per il 29 aprile 2020 in prima convocazione, e il 30 aprile 2020 in seconda convocazione, per deliberare, *inter alia*, l’approvazione del piano di incentivazione riservato all’Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per il triennio 2020-2022 (denominato “**Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022**” o il “**Piano**”).

Il Piano di *Phantom Stock Grant 2020-2022* prevede l’Assegnazione gratuita, a favore dell’Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, di Grant che conferiscono il diritto a ricevere un Bonus monetario, subordinatamente al raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance.

Il presente Documento Informativo è redatto, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in conformità a quanto previsto nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti ed è volto a fornire agli azionisti della Società le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Alla luce di quanto previsto dall’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF, e dall’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, si segnala che il Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022 si qualifica come “*piano di particolare rilevanza*”.

Come meglio specificato nel presente Documento Informativo, taluni aspetti relativi all’attuazione del Piano saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei poteri che gli saranno conferiti dall’Assemblea degli Azionisti.

Il presente Documento Informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, con le informazioni al momento non disponibili, nella fase di attuazione del Piano e, comunque, appena esse dovessero essere disponibili.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito *internet* della Società www.rdmgroup.com, sezione Governance/Assemblea degli Azionisti. Il Documento Informativo sarà, altresì, inviato a Consob e Borsa Italiana secondo le modalità indicate nel Capo I del Regolamento Emittenti.



DEFINIZIONI

In aggiunta ai termini altrimenti definiti nel presente documento e salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che i termini e le espressioni definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

Assegnazione	indica l'assegnazione gratuita delle Grant ai Beneficiari, deliberata dal Consiglio di Amministrazione.
Assemblea degli Azionisti	indica l'assemblea degli azionisti della Società.
Attribuzione	indica l'attribuzione del Bonus a ciascun Beneficiario al termine del Periodo di Performance, previo conseguimento degli Obiettivi di Performance.
Azioni	indica le azioni ordinarie della Società, quotate nel segmento Star del Mercato telematico gestito da Borsa Italiana S.p.A. prive di valore nominale.
Beneficiario	indica l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Controllante	società che esercita il Controllo su Reno De Medici S.p.A.
Controllata	società soggetta al Controllo di Reno De Medici S.p.A.
Controllo	ha il significato ad esso attribuito dall'articolo 2359, comma 1, del Codice Civile Italiano.
Comitato Remunerazione	indica il Comitato istituito dalla Società in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. del luglio 2018.
Condizione di Permanenza	indica: (i) per quanto attiene ai dipendenti, la circostanza che siano in servizio e non si trovino durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento per giustificato motivo soggettivo o in seguito a dimissioni volontarie in assenza di giusta



causa; (ii) per quanto attiene all'Amministratore Delegato (a) la circostanza che sia in carica e, con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, (b) che non si trovi durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento per giustificato motivo soggettivo o in seguito a dimissioni volontarie in assenza di giusta causa.

Consiglio di Amministrazione

indica il Consiglio di Amministrazione della Società.

Data di Attribuzione

indica la data in cui, accertata la ricorrenza delle condizioni previste dal Regolamento, viene attribuito il Bonus ai Beneficiari.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

indica i dirigenti che saranno individuati come tali, tempo per tempo, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Grant

indica le *phantom stock grant* oggetto del presente Piano, gratuite e non trasferibili *inter vivos*, che, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal presente Regolamento, determineranno l'insorgere in capo a ciascun Beneficiario del diritto all'Attribuzione del Bonus.

Gruppo

indica Reno De Medici S.p.A. e le società che sono, o dovessero in futuro divenire, direttamente o indirettamente Controllate.

Obiettivi di Performance

indica gli obiettivi di *performance* che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'Assegnazione delle Grant, sulla base del ROCE (c.d. *return of capital employed*).

Periodo di Performance

indica il triennio 2020-2021-2022 rispetto al quale viene verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Periodo di Riferimento

indica ciascun esercizio della Società chiuso rispettivamente al 31 dicembre 2020, al 31 dicembre 2021 e al 31 dicembre 2022.

Piano

indica il Piano di *Phantom Stock Grant* 2020-2021-2022 basato su strumenti finanziari riservato



all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Proposta di Assegnazione

indica il documento con il quale la Società comunica al Beneficiario l'assegnazione delle Grant.

Regolamento

indica il regolamento che disciplina i termini, le caratteristiche, le condizioni e le modalità di attuazione del Piano.

Società

indica Reno De Medici S.p.A., con sede legale in viale Isonzo 25, Milano, capitale sociale di Euro 140.000.000,00 i.v., numero R.E.A. MI-153186, C.F., P.IVA e Reg. Imprese di Milano n. 00883670150.



1. I SOGGETTI DESTINATARI

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.*

Il Piano è destinato, *inter alia*, all'Amministratore Delegato della Società.

Considerato che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica terminerà il proprio mandato con l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019, il destinatario del Piano sarà l'Amministratore Delegato individuato dal nuovo Consiglio di Amministrazione che sarà nominato in occasione della prossima Assemblea degli Azionisti.

Pertanto, l'indicazione nominativa del Beneficiario del Piano e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Il Piano è destinato anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che saranno nominativamente individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

1.3 *L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:*

a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari:*

Non applicabile.

b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari:*

Alla data di redazione del presente Documento Informativo, le informazioni relative all'indicazione nominativa Dirigenti con Responsabilità Strategiche che beneficiano del Piano non sono disponibili in quanto sarà il Consiglio di Amministrazione della Società che procederà, su delega dell'Assemblea degli Azionisti, all'individuazione di questi ultimi.

Pertanto, l'indicazione nominativa dei Beneficiari del Piano e le altre informazioni



previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

- c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente strumenti finanziari.*

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separata per categorie:

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

Alla data di redazione del presente Documento Informativo, le informazioni relative all'individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che beneficiano del Piano non sono disponibili in quanto sarà il Consiglio di Amministrazione della Società che procederà, su delega dell'Assemblea degli Azionisti, all'individuazione di questi ultimi.

Pertanto, l'indicazione nominativa dei Beneficiari del Piano e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

- 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.*

Non applicabile.

- c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate dei piani (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).*

Non applicabile.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 *Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'implementazione dei piani.*

Gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere mediante l'implementazione del Piano sono da individuarsi nell'incentivazione dei Beneficiari, attraverso l'attribuzione di un compenso variabile commisurato in via diretta al valore della Società, volto al miglioramento delle performance di medio-lungo periodo del Gruppo nel suo complesso e, conseguentemente, alla creazione di valore per gli investitori nel capitale di rischio della Società.



Gli obiettivi fondamentali del Piano possono essere sintetizzati come segue:

- (i) allineare gli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti;
- (ii) rafforzare la fidelizzazione e la motivazione dei Beneficiari;
- (iii) orientare i Beneficiari verso decisioni che perseguano la creazione di valore del Gruppo nel medio-lungo termine.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ritiene che un piano di incentivazione, basato (i) sulla maturazione del diritto all'Attribuzione di un Bonus dilazionata nel medio-lungo termine, nonché (ii) sul raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance, rappresenti lo strumento di incentivazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo.

Pertanto, il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione e di incentivazione, differite in un adeguato lasso temporale e in parte legate al raggiungimento di obiettivi di performance, nell'ottica di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

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

L'Attribuzione del Bonus è subordinata al raggiungimento degli Obiettivi di Performance relativamente al triennio 2020/2022.

Gli specifici Obiettivi di Performance per ciascun Periodo di Riferimento – così come i criteri di determinazione del numero puntuale di Grant per ciascun Periodo di Riferimento – saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, al momento dell'Assegnazione delle Grant.

Il parametro utilizzato per la definizione degli Obiettivi di Performance è il ROCE (c.d. *return of capital employed*).

Il dettaglio degli Obiettivi di Performance previsti per ciascun anno e della relativa percentuale di incentivazione sarà comunicato ai Beneficiari nella Proposta di Assegnazione che dovrà essere dagli stessi sottoscritta per accettazione entro 30 giorni dal ricevimento, pena la perdita di efficacia della stessa.

L'Attribuzione del Bonus, di cui alle Grant assegnate ai Beneficiari, è condizionata al preventivo accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione: (i) dell'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance da parte dei Beneficiari, nonché (ii) dell'effettivo mantenimento della Condizione di Permanenza in capo ai Beneficiari.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso



basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Il numero di Grant da assegnare ai Beneficiari sarà discrezionalmente e insindacabilmente determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, avuto riguardo alla rilevanza del ruolo ricoperto dai medesimi, nonché alla rilevanza della funzione degli stessi all'interno del Gruppo.

2.4 Le 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 dei piani.

Non sussistono ragioni fiscali o contabili che hanno significativamente inciso nella strutturazione del Piano.

L'Attribuzione del Bonus assume rilevanza reddituale per i Beneficiari nella data in quest'ultimo sarà effettivamente erogato. Il valore costituisce imponibile contributivo e fiscale.

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

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.

Non Applicabile.

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 16 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione riunitosi il 3 marzo 2020, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti in sede ordinaria, convocata per il giorno 29 aprile 2020, in prima convocazione, e per il 30 aprile 2020, in seconda convocazione, l'approvazione del presente Piano.

All'Assemblea degli Azionisti sarà proposto, altresì, di attribuire al Consiglio di



Amministrazione i seguenti poteri: (i) dare attuazione al Piano; (ii) individuare nominativamente i Beneficiari; (iii) determinare il numero delle Grant da assegnare ai Beneficiari; (iv) predisporre ed approvare la documentazione connessa all'implementazione del Piano, nonché (v) apportare al Piano le modifiche che si rendessero necessarie e/o opportune in particolare in caso di mutamento delle normativa applicabile e/o di eventi o operazioni di natura straordinaria.

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

La competenza per la gestione del Piano spetta al Consiglio di Amministrazione con l'astensione dell'Amministratore Delegato. In particolare, sono attribuiti tutti i poteri per dare attuazione al Piano stesso, ivi compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il potere di identificare nominativamente i Beneficiari;
- (ii) il potere di verificare il raggiungimento degli Obiettivi di Performance per l'Attribuzione del Bonus;
- (iii) il potere di chiedere ai Beneficiari la restituzione del Bonus eventualmente attribuito in base al Piano qualora sia stato percepito sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati a causa di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte dei Beneficiari stessi (*claw-back clause*);
- (iv) il potere di definire le modalità e i termini dell'Attribuzione del Bonus in caso di cambio di Controllo o *delisting*; e
- (v) il potere di modificare il Piano come indicato al successivo paragrafo 3.3.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri che saranno ad esso conferiti dall'Assemblea degli Azionisti, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del suddetto Piano ad uno o più dei suoi membri, ad eccezione dell'Amministratore Delegato.

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società, laddove ritenuto necessario o opportuno per mantenere quanto più possibile invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di volta in volta vigente, i contenuti essenziali del Piano, provvede a regolamentare i diritti emergenti e/o modificare e/o integrare le condizioni di Assegnazione del Bonus al realizzarsi, tra l'altro, delle seguenti operazioni: frazionamento e raggruppamento delle Azioni, aumento gratuito del capitale della Società, aumento del capitale della Società a pagamento, distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento delle Azioni.

Al verificarsi di eventi straordinari che abbiano un impatto materiale sulla significatività e sulla coerenza degli obiettivi fissati, il Consiglio di Amministrazione della Società, a suo insindacabile giudizio, potrà valutare se apportare agli Obiettivi di Performance taluni correttivi al fine di mantenere indenne i Beneficiari dal verificarsi di tali eventi. Resta fermo che tra gli eventi straordinari non potranno essere ricompresi fenomeni legati all'andamento dei mercati.

Nel caso di cambio di Controllo, diretto o indiretto, ovvero nel caso in cui le Azioni cessino di essere negoziate in un mercato regolamentato (*delisting*), a giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'Amministratore Delegato, il Bonus potrà essere attribuito a quest'ultimo, anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Regolamento del Piano.

Al Consiglio di Amministrazione spetta di definire le modalità e i termini dell'Attribuzione del Bonus in caso di cambio di Controllo o nel caso in cui le Azioni cessino di essere negoziate in un mercato regolamentato.

3.4 *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).*

Per l'attuazione del Piano è prevista l'assegnazione ai Beneficiari di Grant che determinano l'insorgere, ai termini e condizioni previste nel Regolamento del Piano, in capo ai medesimi del diritto alla corresponsione del Bonus.

3.5 *Il 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.*

Nella predisposizione del Piano è stato coinvolto nelle varie fasi di elaborazione il Comitato Remunerazione della Società.

Inoltre, dal momento che il presente Piano è destinato – *inter alia* – al futuro Amministratore Delegato della Società, quale nominato dal Consiglio di Amministrazione, le deliberazioni consiliari di Assegnazione delle Grant e di Attribuzione del Bonus saranno adottate nel rispetto delle previsioni normative *pro tempore* vigenti.

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.*

Nella riunione del 3 marzo 2020 il Comitato Remunerazione ha formulato il proprio parere relativamente al Piano.



Nella riunione del 16 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre l'adozione del Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Nella suddetta riunione del 16 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione ha dunque approvato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, il presente Documento Informativo e la relazione illustrativa degli amministratori sui piani di incentivazione ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

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.*

Le Grant previste dal Piano saranno assegnate ai Beneficiari, sentito il Comitato Remunerazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2020, in prima convocazione, e 30 aprile 2020, in seconda convocazione, e alla nomina dell'Amministratore Delegato da parte del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato nella medesima sede assembleare.

Il Bonus sarà attribuito ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance, al termine del Periodo di Performance e alla sussistenza della Condizione di Permanenza.

Le date di Assegnazione delle Grant e di Attribuzione del Bonus saranno rese note con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Alla data del 16 marzo 2020, giorno in cui si è riunito il Consiglio di Amministrazione per esaminare il Piano da sottoporre alla Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era di Euro 0,37.

Il valore delle Azioni al momento dell'Assegnazione delle Grant e dell'Attribuzione del Bonus da parte del Consiglio di Amministrazione sarà comunicato con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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.**

Si segnala che non è stato necessario approntare alcun presidio del genere in quanto il Bonus sarà attribuito solo al termine del Periodo di Performance e subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance, nonché alla sussistenza della Condizione di Permanenza (cfr. paragrafo 4.5). Conseguentemente, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'Assegnazione delle Grant risulterebbe ininfluenza nei confronti dei Beneficiari che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione, essendo l'Attribuzione del Bonus e l'erogazione del medesimo differita ad un momento successivo a quello della Assegnazione delle Grant stesse.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

- 4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right).**

Il Piano ha per oggetto l'Assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di Grant che conferiscono al Beneficiario il diritto all'Attribuzione di un Bonus, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance e alla sussistenza della Condizione di Permanenza.

Le Grant sono personali, assegnate gratuitamente, non possono essere oggetto di trasferimento, a nessun titolo, se non *mortis causa* e non possono essere costituite in pegno né in garanzia né, in generale, possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

- 4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.**

Il Piano si articola in n. 3 esercizi: 2020; 2021; 2022.

4.3 Il termine del Piano

Il termine del piano coincide con la data del 31 dicembre 2022, fermo restando che L'Attribuzione ai Beneficiari del Bonus maturato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance avverrà al termine del Periodo di Performance e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31 dicembre 2022, in una o più tranches nel periodo intercorrente tra la data del 15 giugno 2023 e il 31 dicembre 2023.

4.4 Il 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 Piano ha ad oggetto Grant che conferiscono ai Beneficiari il diritto all'Attribuzione di un Bonus, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance

Il numero di Grant, anno per anno, sarà fornito in un momento successivo con idonea comunicazione, fermo restando che:

- (i) relativamente all'esercizio 2020, potrà essere allocato un ammontare massimo pari a un terzo delle Grant complessive oggetto del Piano;
- (ii) relativamente all'esercizio 2021, potrà essere allocato un ammontare massimo pari a un terzo delle Grant complessive oggetto del Piano;
- (iii) relativamente all'esercizio 2022, potrà essere allocato un ammontare massimo pari a un terzo delle Grant complessive oggetto del Piano.

4.5 Le modalità e le 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.

L'Attribuzione del Bonus è condizionata (i) all'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance; nonché (ii) alla circostanza che i Beneficiari mantengano, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, la Condizione di Permanenza alla Data di Attribuzione del Bonus.

Il Bonus da attribuire ai Beneficiari verrà calcolato mediante l'applicazione della seguente formula:

$$\text{Bonus} = \text{Grant effettivamente maturate in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance} * \text{Valore Corrente}$$

4.6 L'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.

Le Grant sono personali, assegnate gratuitamente, non possono essere oggetto di trasferimento, a nessun titolo, se non *mortis causa* e non possono essere costituite in pegno né in garanzia né, in generale, possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

Le Grant diverranno inefficaci a seguito di tentato trasferimento o negoziazione, compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto tra vivi o, in applicazione di norme di legge, pegno o altro diritto reale, sequestro e pignoramento.

4.7 *La 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 opzioni.*

Non applicabile.

4.8 *La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.*

Ove i Beneficiari non si trovino nella Condizione di Permanenza, decadranno, in via irrevocabile e definitiva, dal diritto all'Attribuzione del Bonus e, per l'effetto, tutte le Grant del presente Piano, ivi incluse quelle dei periodi precedenti già maturate per i Beneficiari si estingueranno automaticamente e saranno private di qualsiasi effetto, con liberazione della Società da qualsivoglia obbligo o responsabilità nei suoi confronti in relazione al Piano. Resta inteso che, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro fra la Società e il Beneficiario prima di ciascuna Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione potrà discrezionalmente valutare l'Attribuzione in via anticipata al Beneficiario di tutto o parte del Bonus ad esso spettante ai sensi del presente Regolamento, fermo restando che il raggiungimento degli Obiettivi di Performance dovrà avvenire in relazione a ciascun Periodo di Riferimento sino alla data di cessazione del rapporto lavorativo.

In deroga a quanto sopra, il Beneficiario dipendente che non si trovi nella Condizione di Permanenza in seguito a licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il Beneficiario Amministratore Delegato che non si trovi nella Condizione di Permanenza in seguito a revoca della carica da parte della Società in assenza di giusta causa, avrà comunque diritto a ricevere un ammontare del Bonus calcolato *pro rata temporis*, rispetto al periodo intercorrente tra: (i) la data della Proposta di Assegnazione (quale termine iniziale) e (ii) la data di cessazione dalla carica ovvero di cessazione del rapporto lavorativo (quale termine ultimo), fermo restando, in tal caso, che il raggiungimento degli Obiettivi di Performance dovrà avvenire in relazione a ciascun Periodo di Riferimento sino alla data di cessazione del rapporto



lavorativo e/o della carica e che il Bonus dovrà essere erogato al Beneficiario anticipatamente rispetto ai termini di cui al paragrafo 4.3. Le Grant residue esistenti alla data di cessazione dalla carica, ovvero di cessazione del rapporto lavorativo dei Beneficiari, si intenderanno definitivamente estinte qualora il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, non deliberi di riassegnarle ad altro soggetto, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire comunque il Bonus relativo a tali Grant residue al Beneficiario che ha cessato il rapporto lavorativo e/o la carica.

Nel caso in cui il Beneficiario cessi il rapporto di lavoro e/o il mandato di amministratore e faccia seguito, senza soluzione di continuità, l'assunzione del Beneficiario e/o il conferimento allo stesso di un mandato come amministratore in una società Controllata dalla Società, o Controllante della Società, a giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione, il Bonus potrà essere attribuito anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Regolamento del Piano.

Infine, in caso di decesso di uno dei Beneficiari, gli aventi diritto di quest'ultimo avranno titolo a ricevere un ammontare del Bonus calcolato *pro rata temporis*, rispetto al periodo intercorrente tra: (i) la data della Proposta di Assegnazione (quale termine iniziale) e (ii) la data di decesso del Beneficiario (quale termine ultimo), fermo restando che, in tal caso il raggiungimento degli Obiettivi di Performance dovrà avvenire in relazione a ciascun Periodo di Riferimento sino alla data del decesso e che il Bonus dovrà essere erogato agli aventi diritto del Beneficiario anticipatamente rispetto ai termini di attribuzione descritti al paragrafo 4.3. Le Grant residue si intenderanno definitivamente estinte.

4.9 *L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.*

Qualora, a seguito dell'entrata in vigore di normativa primaria e/o secondaria (anche previdenziale e fiscale) e/o a seguito dell'emissione di chiarimenti interpretativi ufficiali e/o a seguito di variazioni delle interpretazioni correnti relative alle norme applicabili, l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri aggiuntivi non attualmente contemplati per la Società, di tipo tributario, previdenziale o di altra natura, il Piano potrà essere temporaneamente sospeso, modificato ovvero annullato.

In tal caso, non sorgerà a carico della Società alcuna responsabilità per danni, indennizzi o altri oneri a qualunque altro titolo nei confronti del Beneficiario e lo stesso non avrà nulla a pretendere dalla Società in relazione alle Grant assegnate e al Bonus non ancora attribuito, fatte salve condizioni di miglior favore che il Consiglio di Amministrazione potrà decidere di applicare nei confronti del Beneficiario

4.10 *Le 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.

Si segnala che il Piano non prevede un diritto di riscatto da parte della Società.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni.

4.12 L'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 per la Società sarà rappresentato dall'ammontare dei Bonus attribuiti a servizio del Piano, che sarà puntualmente determinato alla data di Attribuzione del Bonus, oltre ad eventuali oneri accessori, come previsto dalla normativa *pro tempore* vigente.

L'informazione relativa al costo complessivo del Piano sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

Il Piano non avrà effetti diluitivi.

4.14 Gli 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 a loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 – 4.23

Non applicabili.

4.24 TABELLA

Si allega la Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti compilata sulla base delle informazioni disponibili al 16 marzo 2020. Ulteriori aggiornamenti saranno resi noti nei termini e modi di legge.



Milano, 19 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

Michele Bianchi



PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3° DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>SEZIONE 2</u>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Consigliere	Amministratore Delegato		Grant	1.800.000	-	Non applicabile	-	Non applicabile



Dirigenti con Responsabil ità Strategiche			Grant	270.000		Non applicabile		Non applicabile
---	--	--	-------	---------	--	--------------------	--	--------------------

NOTE: eventuali modifiche ed integrazioni saranno rese note nei modi e termini di legge.