

F.I.L.A. – FABBRICA ITALIANA LAPIS ED AFFINI S.p.A.



DOCUMENTO INFORMATIVO

(ai sensi dell'articolo 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del regolamento approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971)

RELATIVO AL

“PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2022-2026”

Approvato dal consiglio di amministrazione di F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. il 22 marzo 2022

PREMESSA

In data 22 marzo 2022, il consiglio di amministrazione di F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. (la “**Società**” o l’“**Emittente**”), su proposta del comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del collegio sindacale dell’Emittente ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, ha approvato il piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società a favore di alcune figure chiave del gruppo facente capo all’Emittente (il “**Gruppo**”), rientranti tra gli amministratori investiti di particolari cariche e dipendenti della Società e del Gruppo, denominato “*Piano di Performance Shares 2022-2026*” (il “**Piano**”).

Il Piano è stato approvato dall’assemblea ordinaria dei soci dell’Emittente del 27 aprile 2022, conformemente a quanto previsto dall’art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”).

Ferma restando la facoltà dell’organo amministrativo di individuare, successivamente, ulteriori beneficiari del Piano, il consiglio di amministrazione della Società in data 22 marzo 2022, sentito il parere del comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del collegio sindacale dell’Emittente ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, ha nominativamente individuato, condizionatamente all’approvazione del Piano da parte della suddetta assemblea dei soci, i beneficiari del primo ciclo del Piano.

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), contenente informazioni relative al Piano, è redatto ai sensi degli articoli 114-*bis* del TUF e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”) nonché in conformità allo Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Si precisa, inoltre, che il Piano è da considerarsi “*di particolare rilevanza*” ai sensi dell’articolo 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’articolo 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società, in via XXV Aprile n. 5, Pero (MI), presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “EMARKET STORAGE”, all’indirizzo www.emarketstorage.com, e sul sito *internet* della Società, all’indirizzo www.filagroup.it, sezione “*Governance*”.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente documento informativo saranno fornite, se disponibili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

DEFINIZIONI

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

Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori esecutivi della Società, ossia l'amministratore delegato e il consigliere delegato.
Assegnazione	indica l'effettiva assegnazione, a titolo gratuito, delle Azioni a ciascun Beneficiario successivamente al termine di ciascun Periodo di Vesting.
Assemblea dei Soci	Indica, a seconda del caso, l'assemblea ordinaria o straordinaria dei soci dell'Emittente.
Attribuzione	indica l'attribuzione gratuita a ciascun Beneficiario, da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, del Diritto a Ricevere Azioni a titolo gratuito.
Azioni	Indica le azioni ordinarie della Società, prive di indicazione espressa del valore nominale e ammesse alle negoziazioni sul mercato regolamentato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., segmento Euronext STAR Milan.
Bad Leaver	indica tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dalle ipotesi di Good Leaver.
Beneficiari	Indica i soggetti destinatari del Piano, ovverosia gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali del Gruppo che sono stati - o saranno - individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, tra prestatori di lavoro dipendenti e/o amministratori della Società o di Società Controllate che occupano posizioni individuate per la crescita e la sostenibilità del <i>business</i> del Gruppo nel lungo termine.
Cambio di Controllo	indica una delle seguenti circostanze: (a) l'acquisizione da parte di uno o più terzi acquirenti, direttamente o indirettamente, del controllo della Società ai sensi dell'articolo 93 del TUF; (b) l'acquisizione da parte di uno o più terzi acquirenti, direttamente o indirettamente, di un numero di azioni o di una quota di una Controllata cui faccia capo il Rapporto con uno o più Beneficiari, complessivamente superiore al 50% del relativo capitale sociale, a meno che la Società non ne continui a detenere il controllo ai sensi dell'articolo 2359, comma 1, n. 2, del Codice Civile; (c) il trasferimento definitivo a qualunque titolo a uno o più terzi acquirenti

dell'azienda ovvero del ramo di azienda cui faccia capo il Rapporto con uno o più Beneficiari.

Codice di Corporate Governance	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> adottato dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. cui la Società aderisce.
Comitato Remunerazioni	indica il “comitato per la remunerazione” istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in attuazione delle Raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, avente funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.
Consiglio di Amministrazione	indica il consiglio di amministrazione dell’Emittente, pro tempore in carica.
CONSOB	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
Controllate o Società Controllate	indica, indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate - ai sensi dell’articolo 2359, comma 1, nn. 1 e 2, del Codice Civile - dalla Società, con le quali sia in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.
Data del Documento Informativo	indica la data di approvazione del presente Documento Informativo.
Data di Assegnazione delle Azioni	indica, con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l’Assegnazione a titolo gratuito delle Azioni a tale Beneficiario.
Data di Attribuzione del Diritto	indica, con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l’individuazione di tale Beneficiario e l’attribuzione allo stesso del Diritto a Ricevere Azioni a titolo gratuito per ciascun Periodo di Vesting.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica i dirigenti del Gruppo che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o del Gruppo.
Diritto a Ricevere Azioni	indica il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile <i>inter vivos</i> , all’Assegnazione a titolo gratuito delle Azioni.
Figure Manageriali	indica i prestatori di lavoro dipendenti della Società e di Società Controllate che occupano posizioni individuate per la crescita e la sostenibilità del <i>business</i> del Gruppo nel lungo termine.
Good Leaver	indica le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: (i) dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei

requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento; (ii) morte o invalidità permanente o (iii) scadenza del mandato di amministrazione.

Gruppo	Indica, congiuntamente, la Società e le Società Controllate.
Lettera di Attribuzione	indica la lettera che la Società invierà, con riferimento a ciascun ciclo del Piano, a ogni Beneficiario per comunicare al medesimo l'Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni e la cui sottoscrizione e consegna alla Società a opera dei Beneficiari costituirà piena e incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.
Numero Base di Azioni o NBA	indica, per ciascun Beneficiario, il numero di Azioni ottenibile al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance per ciascun Periodo di <i>Vesting</i> .
Obiettivi di Performance	indica gli obiettivi di performance calcolati con riferimento ai seguenti indici: (i) ROI medio del triennio per ciascun Periodo di <i>Vesting</i> (peso relativo 70%); e (ii) obiettivo qualitativo di Gruppo (peso relativo 30%).
Periodo di Holding	indica il periodo di tempo, decorrente dalla effettiva Assegnazione delle Azioni ai Beneficiari, durante il quale gli stessi non possono disporre dei titoli in loro possesso.
Periodo di Vesting	<p>indica il periodo di misurazione dei risultati che (i) per il primo ciclo 2022-2024, inizia il 1 gennaio 2022 e finisce il 31 dicembre 2024; (ii) per il secondo ciclo 2023-2025, inizia il 1 gennaio 2023 e finisce il 31 dicembre 2025; e (iii) per il terzo ciclo 2024-2026, inizia il 1 gennaio 2024 e finisce il 31 dicembre 2026, al termine dei quali verrà verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance.</p> <p>Ogni periodo triennale prevede una Attribuzione annuale dei Diritti pari al Numero Base di Azioni per ciascun Periodo di Vesting, secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento. Il Piano è suddiviso in 3 cicli ("rolling"), rispettivamente 2022-2024, 2023-2025, 2024-2026.</p>
Piano	indica il piano di incentivazione azionaria a lungo termine, di tipo <i>rolling</i> , basato sulla Assegnazione gratuita di Azioni a favore di alcuni amministratori investiti di particolari cariche e dipendenti della Società e del Gruppo, denominato " <i>Piano di Performance Shares 2022-2026</i> ".
Rapporto	indica il rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione in essere tra il singolo Beneficiario e la Società o una delle Società Controllate.

Regolamento Emittenti	indica il regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.
Return On Investment o ROI	calcolato come il rapporto tra il Reddito Operativo consolidato e capitale netto investito (<i>net invested capital</i>), come da piano industriale del Gruppo tempo per tempo adottato dal Consiglio di Amministrazione, entrambi calcolati con esclusione degli effetti IFRS 16.
Società o Emittente	indica F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A., con sede legale in via XXV Aprile n.5, 20016 Pero (MI).
TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alle Figure Manageriali come individuati nominativamente anche in più volte e per ciascun ciclo triennale – a insindacabile giudizio – dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'amministratore delegato e sentito il parere del Comitato Remunerazioni, tra amministratori investiti di particolari cariche e/o prestatori di lavoro dipendente della Società o di Società Controllate che occupano posizioni individuate per la crescita e la sostenibilità del *business* del Gruppo nel lungo termine.

1.1. 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

Alla Data del Documento Informativo, sono stati individuati come Beneficiari i seguenti componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente:

- Massimo Candela, Amministratore Delegato dell'Emittente;
- Luca Pelosin, Consigliere Delegato dell'Emittente.

I Beneficiari sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'amministratore delegato e sentito il parere del Comitato Remunerazioni. Qualora tra i Beneficiari di cui al successivo paragrafo 1.2 vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

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

Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo 1.1 del presente Documento Informativo, il Piano include tra i suoi Beneficiari le seguenti categorie di soggetti, occupanti posizioni individuate per la crescita e la sostenibilità del *business* del Gruppo nel lungo termine:

- n. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁽¹⁾; e
- n. 36 Figure Manageriali⁽²⁾,

(1) Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri conferiti dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022, ha deliberato (i) in data 2 dicembre 2022, di (a) escludere n. 1 dirigente dall'elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Beneficiari del Piano; e (ii) nominare una Figura Manageriale, già Beneficiaria del Piano, come Dirigente con Responsabilità Strategiche, conseguentemente il numero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano è rimasto invariato; e (ii) in data 13 febbraio 2023, di ridurre da "6" a "5" il numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano. Si evidenzia che i n. 2 dirigenti esclusi dall'elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Beneficiari del Piano, ai sensi del regolamento del Piano e previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sono rimasti Beneficiari del Piano con esclusivo riferimento con esclusivo riferimento al primo esercizio del primo ciclo triennale di assegnazione (*i.e.*, l'esercizio 2022). La riallocazione delle Azioni da attribuire all'interno di tale categoria di Beneficiari del Piano è stata determinata fermo restando il limite posto dal numero massimo di Azioni che possono essere emesse a servizio del Piano, come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022.

(2) Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri conferiti dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022, ha deliberato (i) in data 2 dicembre 2022, di nominare una Figura Manageriale, già Beneficiaria del Piano, come Dirigente con Responsabilità Strategiche, con

ferma la facoltà per il Consiglio di Amministrazione - su proposta dell'amministratore delegato e sentito il parere del Comitato Remunerazioni - di individuare, eventualmente, ulteriori Beneficiari per i vari cicli triennali. Tali informazioni verranno comunicate successivamente ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Si segnala che alcuni tra i Beneficiari del Piano rivestono attualmente l'incarico di componenti del consiglio di amministrazione di Società Controllate. Tali dirigenti non formano oggetto di indicazione nominativa nel precedente Paragrafo 1.1 in quanto la loro inclusione tra i Beneficiari del Piano prescinde dalle cariche da costoro rivestite nelle società di cui sopra, essendo tale assegnazione determinata esclusivamente in funzione del ruolo manageriale (Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Figure Manageriali) a essi affidato nell'ambito del Gruppo.

1.3. *Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti*

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile in quanto, alla Data del Documento Informativo, la Società non ha nominato direttori generali.

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 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

Non applicabile in quanto, alla Data del Documento Informativo, nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fila ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato (compenso dell'amministratore delegato della Società) tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non applicabile in quanto, alla Data del Documento Informativo, tra i Beneficiari non vi sono persone fisiche controllanti la Società che siano dipendenti o prestino attività di collaborazione nell'Emittente.

1.4. *Descrizione e indicazione numerica, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti*

a) Dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3

conseguente riduzione da "38" a "37" del numero delle Figure Manageriali Beneficiari del Piano; e (ii) in data 13 febbraio 2023, di ridurre da "37" a "36" il numero delle Figure Manageriali Beneficiari del Piano. La riallocazione delle Azioni da attribuire all'interno di tale categoria di Beneficiari del Piano è stata determinata fermo restando il limite posto dal numero massimo di Azioni che possono essere emesse a servizio del Piano, come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022.

Alla Data del Documento Informativo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fila sono 5 ⁽³⁾ e sono tutti Beneficiari del Piano.

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 in quanto la Società non è qualificabile come “società di minori dimensioni?” ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010.

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.)*

Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari. Si riporta altresì che, come illustrato nel seguente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo, è previsto, alla Data del Documento Informativo, un differente perimetro per il calcolo del raggiungimento degli Obiettivo di Performance economico – finanziari con riferimento a n. 1 Dirigente con Responsabilità ⁽⁴⁾ Strategiche e a n. 9 Figure Manageriali operativi nell’area del Nord America ⁽⁵⁾.

⁽³⁾ Cfr. nota 1 *supra*.

⁽⁴⁾ Cfr. nota 1 *supra*. Uno dei dirigenti esclusi dall’elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Beneficiari del Piano era un Dirigente con Responsabilità Strategiche Beneficiario del Piano i cui Obiettivi di Performance sono misurati in relazione al perimetro consolidato del Nord America; conseguentemente è stato ridotto da “2” a “1” il numero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano i cui Obiettivi di Performance.

⁽⁵⁾ Cfr. nota 2 *supra*. Uno dei dirigenti esclusi dall’elenco delle Figure Manageriali e dei Beneficiari del Piano era una Figura Manageriale Beneficiaria del Piano i cui Obiettivi di Performance sono misurati in relazione al perimetro consolidato del Nord America; conseguentemente è stato ridotto da “10” a “9” il numero delle Figure Manageriali Beneficarie del Piano i cui Obiettivi di Performance.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEI PIANI

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

L'adozione del Piano è uno strumento di incentivazione e fidelizzazione del *management* ed è finalizzato all'allineamento degli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti nel medio-lungo termine, a premiare il raggiungimento dei *target* previsti nel piano industriale del Gruppo e a trattenere le figure ritenute strategiche per l'implementazione del piano di sviluppo aziendale e di crescita della Società e del Gruppo.

Il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati dalla Società e dal Gruppo per integrare la componente fissa del pacchetto retributivo delle figure ritenute chiave attraverso componenti variabili in funzione di taluni obiettivi di *performance*, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato e in conformità con le previsioni del Codice di *Corporate Governance*.

L'adozione del Piano, destinato a categorie di soggetti aventi differenti caratteristiche (quali gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali), persegue inoltre la specifica finalità – in linea con la politica per la remunerazione della Società per il 2022 – di armonizzare la struttura della remunerazione delle figure ritenute strategiche per la Società e/o il Gruppo.

2.1.1. *Informazioni aggiuntive per i piani rilevanti come definiti all'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti*

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che un piano di incentivazione basato su Azioni e di tipo *rolling*, con 3 cicli successivi di Attribuzione, ciascuno con un proprio Periodo di Vesting triennale (1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 per il primo ciclo; 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per il secondo ciclo; e 1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2026 per il terzo ciclo), e con specifici obiettivi di *performance* misurati al termine di ciascun Periodo di Vesting triennale, rappresenti lo strumento di incentivazione più efficace e meglio rispondente agli interessi della Società e del Gruppo.

In particolare, la previsione di Periodi di Vesting triennali, le forme di mantenimento e conservazione delle Azioni a scopo di *retention* per un certo periodo temporale successivo all'Assegnazione (il c.d. "*holding period*"), e le specifiche clausole di *claw-back* previste nel Piano risultano coerenti con la politica di remunerazione della Società, con gli obiettivi di incentivazione, fidelizzazione e *retention* delle risorse ritenute strategiche sopra citati nonché con le migliori prassi di mercato e le previsioni del Codice di *Corporate Governance*.

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

Ciascun Beneficiario avrà diritto, a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, all'Assegnazione delle Azioni, subordinatamente alla verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione, col supporto del Comitato Remunerazioni, al termine di ciascun Periodo di Vesting, e comunque non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo anno di ciascun Periodo di Vesting, dell'avveramento delle seguenti condizioni:

- sussistenza, alla Data di Assegnazione delle Azioni, del Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata rilevante e mantenimento, in capo al singolo Beneficiario, del ruolo/qualifica di Amministratore Esecutivo, ovvero Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero Figura Manageriale;
- raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Una volta verificato l'avveramento delle condizioni per l'Assegnazione delle Azioni di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione, col supporto del Comitato Remunerazioni, provvederà a determinare il numero di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario, in un'unica soluzione, in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, per ciascun Periodo di Vesting.

In particolare si sottolinea che gli Obiettivi di Performance previsti per l'Assegnazione delle Azioni sono i seguenti: (i) obiettivo quantitativo (peso relativo 70%): ROI medio per ciascun Periodo di Vesting triennale come risultante dal piano industriale del Gruppo tempo per tempo adottato dal Consiglio di Amministrazione; e (ii) obiettivo qualitativo di Gruppo (peso relativo 30%): attuazione di almeno l'80% degli obiettivi previsti per ciascun Periodo di Vesting triennale dal piano di sostenibilità del Gruppo tempo per tempo adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Per ambedue gli Obiettivi di Performance, è fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di corrispondere a ciascun Beneficiario, al momento dell'assegnazione, una somma in denaro pari al controvalore del numero delle Azioni spettanti e del valore normale delle stesse determinato ai sensi dell'art. 9 del DPR 917/1986. Tale facoltà è concessa al Consiglio di Amministrazione per le sole ipotesi in cui specifiche circostanze relative al Beneficiario e/o motivi di natura regolamentare, fiscale o relativa all'andamento dei mercati finanziari rendano, a ragionevole giudizio della Società, il processo di Assegnazione delle Azioni più oneroso per la Società e/o i Beneficiari.

2.2.1. Informazioni aggiuntive per i piani rilevanti come definiti all'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti

Ferma restando la comunicazione del dettaglio degli Obiettivi di Performance per ciascun Beneficiario, che sarà trasmessa nella relativa Lettera di Attribuzione, sono di seguito riportate le linee guida del Piano e la descrizione degli Obiettivi di Performance.

ROI medio per ciascun Periodo di Vesting (peso relativo 70%) – obiettivo quantitativo

L'indicatore di *performance* economico – finanziaria e il relativo *target* è legato al piano industriale del Gruppo tempo per tempo adottato dal Consiglio di Amministrazione, e si riferisce ai seguenti perimetri:

- consolidato del Nord America (che costituisce una porzione del consolidato di Gruppo) per n. 1 Dirigente con Responsabilità Strategiche ⁽⁶⁾ e n. 9 Figure Manageriali ⁽⁷⁾;
- consolidato del Gruppo per tutti gli altri Beneficiari.

⁽⁶⁾ Cfr. nota 4 *supra*.

⁽⁷⁾ Cfr. nota 5 *supra*.

Le Azioni da assegnarsi a ciascun Beneficiario in caso di raggiungimento dell'obiettivo quantitativo saranno determinate, dal Consiglio di Amministrazione, col supporto del Comitato Remunerazioni, sulla base dei seguenti criteri:

% di raggiungimento ROI medio in ciascun Periodo di Vesting triennale	Azioni effettive (payout) in % rispetto al Numero Base di Azioni (NBA)
ROI < 90%	70% x 0 x NBA
90% ≤ ROI < 92,5%	70% x 20% x NBA
92,5% ≤ ROI < 95%	70% x 40% x NBA
95% ≤ ROI < 97,5%	70% x 60% x NBA
97,5% ≤ ROI < 99,5%	70% x 80% x NBA
99,5% ≤ ROI < 100,5%	70% x 100% NBA
100,5% ≤ ROI < 102,5%	70% x 120% x NBA
102,5% ≤ ROI < 105%	70% x 140% x NBA
105% ≤ ROI < 107,5%	70% x 160% x NBA
107,5% ≤ ROI < 110%	70% x 180% x NBA
ROI ≥ 110%	70% x 200% x NBA

Il numero massimo di Azioni assegnabile in relazione all'obiettivo quantitativo sarà in ogni caso pari al 170% del Numero Base di Azioni connesse a tale obiettivo.

Alla luce di quanto esposto, con riferimento alle Azioni da assegnarsi al raggiungimento dell'obiettivo qualitativo di *performance* (ROI medio del triennio) è previsto che, al termine di ciascun Periodo di Vesting triennale:

- se la *performance* è al di sotto del 90,00% dell'obiettivo, non saranno assegnate Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 90,00% e il 92,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 20% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 92,50% e il 95,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 40% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 95,00% e il 97,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 60% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 97,50% e il 99,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato l'80% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;

- se la *performance* è tra il 99,50% e il 100,50% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo, sarà assegnato il 100% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 100,50% e il 102,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo sarà assegnato il 120% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 102,50% e il 105,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 140% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 105,00% e il 107,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 160% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 107,50% e il 110,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 180% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è uguale o superiore al 110% dell'obiettivo, sarà assegnato il 200% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo.

L'obiettivo quantitativo (ROI medio del triennio) sarà calcolato tenendo conto dei criteri di normalizzazione concordati con i revisori e coerenti con le definizioni previste nei contratti di finanziamento della Società, e di un perimetro di consolidamento coerente con quello di cui sopra.

Il tasso di cambio da utilizzarsi per il consolidamento degli indicatori economico-finanziari cui sarà legata la determinazione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance quantitativi, sarà quello fissato nel *budget*.

Attuazione degli obiettivi previsti dal piano di sostenibilità del Gruppo (peso relativo 30%) – obiettivo qualitativo

Il 30% delle azioni saranno assegnate al raggiungimento del seguente obiettivo qualitativo di Gruppo, ossia l'attuazione di almeno l'80% degli obiettivi previsti per ciascun Periodo di Vesting triennale dal piano di sostenibilità del Gruppo tempo per tempo adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Per tutti i Beneficiari del Piano tale obiettivo è misurato attraverso un meccanismo “*on/off*”; pertanto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di Performance in misura superiore al 100%, il Beneficiario avrà diritto a vedersi assegnare un numero di Azioni comunque pari e mai superiore al 100% del Numero Base di Azioni.

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

L'Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni a ciascun Beneficiario, con riferimento ai vari cicli del Piano, viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'amministratore delegato e sentito il parere del Comitato Remunerazioni, all'inizio di ciascun Periodo di Vesting e subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021. Nella determinazione del numero di Diritti a Ricevere Azioni da Attribuire ai Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione la strategicità

del ruolo del singolo Beneficiario, il livello di deleghe e/o responsabilità attribuite a ciascun Beneficiario nonché le altre componenti della propria remunerazione in modo da garantire un *pay-mix* adeguatamente bilanciato.

Il numero complessivo delle Azioni sottostanti il Piano è stato determinato in modo da consentire l'Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni nonché, se del caso, l'Assegnazione delle stesse, anche a eventuali ulteriori Beneficiari che potranno essere individuati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Piano per ciascuno dei tre cicli.

2.3.1. Informazioni aggiuntive per i piani rilevanti come definiti all'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti

Il numero delle Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, col supporto del Comitato Remunerazioni, successivamente al termine di ciascun Periodo di Vesting. Le Azioni saranno attribuite in un'unica soluzione per ciascun ciclo del Piano, in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, fermo restando che il numero effettivo di Azioni assegnato a ciascun Beneficiario non potrà superare quanto previsto in funzione delle curve di *performance* descritte al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.

Gli Obiettivi di Performance di riferimento sono descritti al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.

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, in quanto il Piano si basa esclusivamente su strumenti finanziari emessi dall'Emittente.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

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

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

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'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 data 22 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 21 marzo 2022 e con il parere favorevole del collegio sindacale dell'Emittente ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per deliberare in merito al bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

All'Assemblea dei Soci chiamata a deliberare in merito al Piano ha attribuito al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ogni più ampio potere occorrente per la concreta e integrale attuazione del Piano, da esercitarsi nel rispetto dei principi stabiliti dalla stessa Assemblea dei Soci.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'Assemblea dei Soci ha conferito al Consiglio di Amministrazione il potere, anche con facoltà di subdelega a terzi, per (i) individuare, sulla base dei criteri definiti nel Piano, i partecipanti al Piano per ciascun ciclo triennale e il numero massimo di Azioni da assegnare a ciascuno di essi in ciascun ciclo triennale; (ii) verificare il raggiungimento degli Obiettivi di Performance, determinare conseguentemente il numero di Azioni da assegnare effettivamente a ciascun Beneficiario e procedere alle relative Assegnazioni; (iii) determinare nel dettaglio gli Obiettivi di Performance ai quali subordinare l'Assegnazione delle Azioni; (iv) esercitare tutti i compiti e le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione dal regolamento del Piano; (v) apportare al regolamento del Piano, con le modalità più opportune, le modifiche o integrazioni utili o necessarie ai sensi di quanto previsto nello stesso regolamento; (vi) nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione anche nei confronti del pubblico o di qualsivoglia Autorità che si rendano necessari e/o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del piano, ivi incluso l'adempimento dei relativi obblighi informativi, al presidente del Consiglio di Amministrazione e all'amministratore delegato *pro tempore* in carica, disgiuntamente, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni o all'Assegnazione di quest'ultime all'amministratore delegato (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano nei suoi confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano, ai sensi del Codice di *Corporate Governance* e del regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei comitati consiliari adottato dalla Società.

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

La competenza per l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, al quale saranno attribuiti dall'Assemblea dei Soci tutti i poteri necessari e/o opportuni per dare completa e integrale attuazione al Piano, ivi compresi quelli indicati, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, al precedente paragrafo 3.1 del presente Documento Informativo.

Il Consiglio di Amministrazione potrà delegare, a uno o più dei propri membri, tutti o parte dei propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'implementazione, esecuzione e modifica del Piano stesso, fermo restando che le modifiche del Piano dovranno essere poi approvate dal Consiglio di Amministrazione.

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

Ferma la competenza dell'Assemblea dei Soci nei casi previsti dalla legge, e fermo restando quanto indicato *infra*, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, di apportare al regolamento del Piano, con le modalità più opportune, modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità incentivanti e fidelizzanti del Piano nonché per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari. Inoltre, resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di apportare al regolamento del Piano le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune in ipotesi di modifiche normative o del Codice di *Corporate Governance*, al fine di garantire il costante allineamento tra il Piano e la normativa tempo per tempo vigente.

In caso di eventi quali:

1. operazioni straordinarie sul capitale della Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, 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 suscettibili di influire sulle Azioni;
2. operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; o
3. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui Diritto a Ricevere Azioni, sulle Azioni e/o sulla Società;

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni da parte dell'Assemblea dei Soci, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano stesso, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

Qualora, nel corso del Periodo di Vesting:

1. dovesse intervenire un Cambio di Controllo;
2. venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente a oggetto le Azioni; o

3. venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il mercato regolamentato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (il c.d. “*delisting*”);

il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà, a proprio insindacabile giudizio, di concedere ai Beneficiari di ricevere anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Piano tutte o parte delle Azioni, anche indipendentemente dall’effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance, ovvero di prevedere l’anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

Infine, in caso di significativa revisione dei *target* del piano industriale del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di approvare, in conformità con la normativa applicabile (ivi compresa la disciplina in materia di operazioni con parti correlate), eventuali cambiamenti degli obiettivi del Piano col fine di adeguarli alle suddette variazioni intervenute e mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

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)*

Il Piano prevede l’Assegnazione a titolo gratuito delle Azioni.

L’Assegnazione delle Azioni avverrà impiegando Azioni proprie rivenienti da acquisti effettuati ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile, e autorizzati dall’Assemblea della Società in sede ordinaria.

In data 22 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea dei Soci convocata per l’approvazione del bilancio della Società per l’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 il rinnovo dell’autorizzazione, al Consiglio di Amministrazione, a compiere operazioni di acquisto e disposizione di azioni proprie, *inter alia*, a servizio del Piano.

La Società metterà le Azioni a disposizione del Beneficiario, nei termini e con le modalità stabilite nel Piano stesso, e, in particolare, non oltre il 60° giorno di calendario successivo all’approvazione del bilancio consolidato relativo all’ultimo anno di ciascun Periodo di Vesting .

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*

In ottemperanza a quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, nelle varie fasi di studio e strutturazione del Piano è stato coinvolto il Comitato Remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti non destinatari del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, preso atto di quanto proposto dal Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del collegio sindacale dell’Emittente ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, ha approvato la proposta di Piano e ha deliberato di sottoporre lo stesso all’approvazione dell’Assemblea dei Soci ai sensi e per gli effetti dell’articolo 114-*bis* del TUF.

La delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano e la proposta di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea dei Soci è stata, altresì, adottata, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2391 del Codice Civile.

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 21 marzo 2022 il Comitato Remunerazioni ha formulato, in conformità a quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, la proposta al Consiglio di Amministrazione in merito al Piano.

Nella riunione del 22 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, preso atto di quanto proposto dal Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del collegio sindacale dell'Emittente ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha approvato la proposta di Piano e ha deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per deliberare in merito al bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021. Nel corso della medesima adunanza, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha altresì approvato il presente Documento Informativo e la relazione illustrativa degli amministratori sui piani *ex* 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*

Il Diritto a Ricevere Azioni sarà attribuito a ciascun Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, alla Data di Attribuzione dei Diritti. Ferma restando la facoltà di individuare i Beneficiari per i successivi cicli, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del collegio sindacale dell'Emittente ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha individuato in data 22 marzo 2022, i Beneficiari per il primo ciclo del Piano (2022-2024), provvedendo altresì all'Attribuzione a ciascuno di questi, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci convocata per deliberare in merito al bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, del relativo Diritto a Ricevere Azioni.

Il numero di Azioni che verrà effettivamente assegnato a ciascun Beneficiario alla Data di Assegnazione delle Azioni sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, secondo i criteri di cui al Piano e indicati nel presente Documento Informativo, successivamente al termine di ciascun Periodo di Vesting e all'approvazione consiliare del bilancio consolidato dell'ultimo esercizio di ciascun Periodo di Vesting, una volta verificato l'avveramento delle condizioni per l'Assegnazione delle Azioni di cui al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.

La Data di Assegnazione delle Azioni, nonché la data di ulteriori eventuali Attribuzioni del Diritto a Ricevere Azioni, saranno rese note con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

3.8. 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 21 e 22 marzo 2022, in cui si sono riuniti, rispettivamente, il Comitato Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione per esaminare la proposta in merito al Piano da sottoporre all'Assemblea dei Soci, il prezzo ufficiale delle Azioni era pari, rispettivamente, a Euro 9,02 e a Euro 9,14.

Fermo quanto precede, le informazioni sul prezzo delle Azioni al momento dell'Attribuzione dei Diritti e dell'Assegnazione delle Azioni da parte del Consiglio di Amministrazione saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

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. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; 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

L'esecuzione del Piano oggetto del presente Documento Informativo si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla 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 consiste in 3 Attribuzioni annuali (cd. piano “rolling”) gratuite a favore dei Beneficiari di Diritti a Ricevere Azioni gratuitamente al termine di ciascun Periodo di Vesting triennale, condizionatamente al, e in funzione del, verificarsi delle condizioni di cui al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.

Il Diritto a Ricevere Azioni sarà attribuito a titolo personale a ciascun Beneficiario e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

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

Il Piano si compone di 3 attribuzioni annuali gratuite, a ognuna delle quali corrisponde un Periodo di Vesting triennale per la valutazione della *performance* (2022-2024 per il primo ciclo, 2023-2025 per il secondo ciclo e 2024-2026 per il terzo ciclo). In particolare, all’inizio di ciascun Periodo di Vesting triennale (ossia al 1 gennaio 2022, 2023 e 2024) verrà attribuita gratuitamente ai Beneficiari del Piano il Diritto a Ricevere Azioni.

Al termine di ciascun Periodo di Vesting (*i.e.*, 31 dicembre 2024, 31 dicembre 2025 e 31 dicembre 2026) e successivamente all’approvazione del bilancio consolidato per l’ultimo esercizio di ciascun Periodo di Vesting, il Consiglio di Amministrazione, col supporto del Comitato Remunerazioni, verificherà l’avveramento delle condizioni per l’Assegnazione delle Azioni di cui al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo e determinerà il numero effettivo delle Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

La Società metterà a disposizione dei Beneficiari il numero di Azioni determinato non oltre il 60° giorno di calendario successivo all’approvazione del bilancio consolidato della Società relativo all’ultimo anno di ciascun Periodo di Vesting.

La seguente tabella illustra la tempistica di attuazione del Piano, secondo i vari cicli.

Ciclo	Attribuzione	Periodo di Vesting	Assegnazione
1° ciclo	2022	1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024	Approvazione bilancio consolidato 2024
2° ciclo	2023	1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025	Approvazione bilancio consolidato 2025
3° ciclo	2024	1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2026	Approvazione bilancio consolidato 2026

Il Piano prevede altresì, per tutti i Beneficiari, un obbligo di mantenimento di tutte le Azioni che saranno eventualmente Assegnate per un Periodo di Holding di 24 mesi dalla data di effettiva Assegnazione delle stesse (il c.d. “*minimum holding*”) fatta eccezione per la possibilità di cedere Azioni per adempiere agli obblighi fiscali attraverso la modalità “*sell to cover*”.

4.3. Termine del piano

Il Piano si concluderà al 31 dicembre 2028, includendo il Periodo di Holding pari a 24, di cui al Punto 4.6.

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 Consiglio di Amministrazione ha determinato in n. 1.000.000 il numero massimo di Azioni complessivamente assegnabili sulla base del Piano.

Tale numero tiene conto delle Azioni che potrebbero essere attribuite ad eventuali ulteriori Beneficiari del Piano come eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.

4.5. 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

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 3.7 del presente Documento Informativo, al termine di ciascun Periodo di Vesting, l'Assegnazione gratuita delle Azioni a ciascun Beneficiario è condizionata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione delle seguenti condizioni: (i) la sussistenza del Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata, nonché il mantenimento, da parte del Beneficiario, della qualifica di Amministratore Esecutivo, ovvero di Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di Figura Manageriale, alla Data di Assegnazione delle Azioni; e (ii) il raggiungimento degli Obiettivi di Performance (per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo).

Il numero di Azioni che verrà effettivamente assegnato a ciascun Beneficiario a ciascuna Data di Assegnazione delle Azioni sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance descritti nel precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo, secondo i criteri indicati nel regolamento del Piano.

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

Il Diritto a Ricevere Azioni è attribuito a ciascun Beneficiario a titolo personale e non può essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Il Piano prevede altresì, per tutti i Beneficiari, un obbligo di mantenimento di tutte le Azioni che saranno eventualmente Assegnate per un Periodo di Holding di 24 mesi dalla data di effettiva Assegnazione delle stesse (il c.d. “*minimum holding*”) fatta eccezione per la possibilità di cedere Azioni per adempiere agli obblighi fiscali attraverso la modalità “*sell to cover*”.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging*.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Diritto di Ricevere le Azioni è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del Rapporto tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, pertanto, in caso di cessazione del Rapporto – salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari – troveranno applicazione le seguenti previsioni.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Bad Leaver durante un Periodo di Vesting o comunque prima della consegna delle Azioni, il Beneficiario perderà definitivamente e integralmente il Diritto di Ricevere le Azioni attribuito al medesimo.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver durante un Periodo di Vesting o comunque prima della consegna delle Azioni, il Beneficiario (ovvero, in caso di decesso di questi, gli aventi diritto) potrà mantenere il diritto di ricevere un quantitativo, da determinarsi pro-rata, delle Azioni attribuite prima della data di cessazione del Rapporto, in base all'insindacabile valutazione del Consiglio di Amministrazione in merito al livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance. Resta inteso che la verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance sarà condotta con riferimento all'ultimo bilancio di esercizio approvato e che il *pro-rata* sarà determinato avendo a riferimento come unità di calcolo l'anno fiscale.

Resta infine inteso che, in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, sempre in qualità di Beneficiario, lo stesso conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal Piano purché tale Beneficiario mantenga lo stesso inquadramento o posizione in ragione del quale è stato individuato quale Beneficiario.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non applicabile in quanto non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 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 previsto un diritto di riscatto delle Azioni da parte della Società. Tuttavia la Società si riserva la facoltà unilaterale di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni ricevute dal Beneficiario (o del relativo controvalore al momento dell'Assegnazione), nei casi in cui venga accertato che l'Assegnazione

sia avvenuta in violazione delle norme aziendali o legali o di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli Obiettivi di Performance (clausola di c.d. “*claw-back*”).

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

Non applicabile.

4.12. *Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano*

L'onere complessivo massimo atteso per la Società in relazione al Piano è stimato in un importo di complessivi Euro 9,14 milioni circa, oltre ai costi per i consulenti. Tale importo è stato determinato sulla base delle informazioni disponibili alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta di Piano.

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

Il Piano non avrà effetti diluitivi in quanto, per l'attuazione del Piano, la Società si avvarrà esclusivamente di azioni proprie in portafoglio acquistate ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile secondo quanto indicato al precedente paragrafo 3.4 del presente Documento Informativo.

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

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti le Azioni.

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 in quanto le Azioni sono quotate sul Mercato Euronext STAR Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16. – 4.23

Non applicabili.

4.24. **Tabella**

In allegato si riporta la Tabella n. 1, Quadro 1, Sezione 2 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione della Società. La predetta Tabella sarà maggiormente dettagliata e, di volta in volta, aggiornata, nelle fasi di attuazione del Piano ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 11971/99

Nome e Cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: X del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati**	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Massimo Candela	Amministratore Delegato	27 aprile 2022*	Azioni ordinarie FILA	110.500	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	27 aprile 2022*	Azioni ordinarie FILA	38.250	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (5)***		27 aprile 2022*	Azioni ordinarie FILA	36.550	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024
Figure Manageriali (36)		27 aprile 2022*	Azioni ordinarie FILA	93.925	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024

* L'Assemblea dei Soci che sarà chiamata ad approvare il Piano è stata convocata per il 27 aprile 2022.

** Oltre a n. 688.900 Azioni ordinarie della Società per tener conto delle azioni da attribuire nei successivi due cicli o ad eventuali ulteriori Beneficiari del Piano che potrebbero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione per i vari cicli.

*** Si evidenzia che n. 2 dirigenti esclusi dall'elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Beneficiari del Piano, ai sensi del regolamento del Piano e previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sono rimasti Beneficiari del Piano con esclusivo riferimento al primo esercizio del primo ciclo triennale di assegnazione (*i.e.*, l'esercizio 2022). Il numero massimo di strumenti finanziari assegnati a tali n. 2 ex Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano per l'esercizio 2022 è pari a n. 5.833 Azioni ordinarie della Società.