

# SANLORENZO

## **Sanlorenzo S.p.A.**

Sede legale in via Armezzone 3, Ameglia (SP) – Capitale sociale Euro 35.019.221 interamente versato  
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona 00142240464  
[www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com)

Sistema di amministrazione e controllo tradizionale

## **Relazione illustrativa sul quarto punto all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria**

**Relazione sul “Piano di Performance Shares 2024”.**

**Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

## Relazione illustrativa sul quarto punto all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria

### 4. **Deliberazioni ai sensi dell'articolo 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.s.m. relative all'istituzione di un piano di compensi basato su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Shares 2024". Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione un piano di compensi basato su strumenti finanziari, con funzione di incentivazione e fidelizzazione, denominato "Piano di *Performance Shares* 2024" (il "**Piano**") e riservato agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti e collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato chiave di Sanlorenzo S.p.A. ("**Sanlorenzo**" e "**Società**") e delle società italiane ed estere dalla stessa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 93 del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 ("**TUF**") ovvero qualificabili come controllate in ossequio ai principi contabili tempo per tempo applicabili ovvero incluse nel perimetro del consolidamento (di seguito le "**Controllate**" e, unitamente a Sanlorenzo, il "**Gruppo**"), ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, da attuarsi mediante attribuzione gratuita di diritti validi per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie proprie in portafoglio della Società.

A servizio del Piano saranno utilizzate azioni ordinarie proprie di Sanlorenzo oggetto di acquisto previa autorizzazione ai sensi degli articoli 2357 e 2357-*ter* del codice civile, nonché dell'articolo 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, concessa di volta in volta dall'assemblea della Società; in proposito si ricorda l'autorizzazione deliberata dall'assemblea di Sanlorenzo del 12 dicembre 2023, che ha autorizzato l'acquisto sino ad un massimo di n. 3.491.956 azioni proprie anche con la finalità "*di disporre delle azioni proprie a servizio di piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi della normativa applicabile a favore di amministratori, dipendenti o collaboratori della Società e/o delle società controllate*" (autorizzazione per i cui dettagli si rinvia alla relativa relazione illustrativa, consultabile sul sito *internet* di Sanlorenzo – [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 12 dicembre 2023").

Il documento informativo sul Piano (il "**Documento Informativo**"), redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato (di seguito il "**Regolamento Emittenti**") e in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti stesso, è allegato alla presente Relazione illustrativa e messo a disposizione del pubblico, unitamente alla presente relazione, con le modalità e nei termini di legge. Si rinvia al Documento Informativo stesso per ogni ulteriore informazione in merito al Piano.

## **1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano**

Scopo del Piano è contribuire al perseguimento del successo sostenibile della Società e alla generazione di valore nel lungo termine, attraverso l'incentivazione e la *retention* delle risorse chiave della Società e delle Controllate. In particolare, il Piano intende istituire un meccanismo incentivante in favore delle risorse chiave del Gruppo, attraverso il loro coinvolgimento nella compagine sociale di Sanlorenzo, incentivando l'allineamento con gli interessi degli azionisti e in funzione del perseguimento del successo sostenibile della Società e del gruppo e della generazione di valore nel lungo termine e contemporaneamente fidelizzando i Beneficiari e contribuendo al mantenimento in Società e nel Gruppo delle loro specifiche competenze.

La proposta relativa all'adozione del Piano è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione con il coinvolgimento e previo parere favorevole del Comitato remunerazioni costituito in seno al Consiglio di Amministrazione stesso in conformità alle applicabili previsioni del Codice di corporate governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance, cui la Società aderisce.

Inoltre, l'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari è conforme sia a quanto raccomandato dall'Articolo 5 del Codice di corporate governance, e in particolare dal Principio XV e dalle Raccomandazioni 27 e 28, nonché all'articolo 2.2.3, comma 3, lett. o) del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (si ricorda che le azioni Sanlorenzo sono quotate sul segmento Euronext STAR Milan del mercato Euronext Milan di Borsa Italiana S.p.A.), sia alla "politica di remunerazione" della Società, come descritta nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta *ex* articolo 123-*ter* del TUF e relative norme di attuazione, che sarà disponibile nei termini di legge sul sito *internet* di Sanlorenzo ([www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024").

## **2. Oggetto e modalità di attuazione del Piano**

Il Piano prevede l'attribuzione gratuita, a ciascuno dei Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere o proposta del Comitato remunerazioni, all'interno delle categorie di destinatari indicate nel successivo Paragrafo 3 (di seguito, i "**Beneficiari**"), di diritti (di seguito i "**Diritti**") che attribuiscono al Beneficiario, al verificarsi delle condizioni di maturazione previste dal Piano (descritte nel successivo Paragrafo 4), l'assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie proprie in portafoglio di Sanlorenzo, nel rapporto indicato nel successivo Paragrafo 4.

Si propone di determinare il numero complessivo massimo di azioni ordinarie Sanlorenzo da assegnare ai Beneficiari per l'esecuzione del Piano in n. 192.500 azioni ordinarie.

Per l'esecuzione del Piano la Società già dispone dell'autorizzazione ai sensi degli articoli 2357 e 2357-*ter* del codice civile, nonché dell'articolo 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, deliberata dall'assemblea del 12 dicembre 2023 e menzionata nella premessa della presente relazione (per i cui dettagli si rinvia alla relativa relazione illustrativa, consultabile sul sito *internet* di

Sanlorenzo – [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 12 dicembre 2023”) e potranno essere ove necessario od opportuno sottoposte all’assemblea nuove eventuali proposte di autorizzazione all’acquisto di azioni proprie.

Alla data della presente Relazione, la Società detiene n. 214.928 azioni proprie, pari allo 0,61% circa del capitale sociale. Le Controllate non detengono azioni Sanlorenzo.

I Diritti che saranno attribuiti ai sensi del Piano consentiranno dunque ai Beneficiari di ricevere a titolo gratuito massime n. 192.500 azioni ordinarie, nel rapporto indicato nel successivo Paragrafo 4, il tutto nei termini e alle condizioni del Piano stesso, come *infra* illustrato e come anche specificato nel Documento Informativo.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario le azioni al medesimo spettanti a seguito dell’effettiva maturazione dei Diritti entro e non oltre 30 (trenta) giorni lavorativi successivi alla chiusura del mese solare in cui è avvenuto il verificarsi delle relative condizioni di maturazione; le azioni spettanti al Beneficiario a seguito del maturare dei Diritti avranno godimento regolare.

Il Piano non riceverà 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. Destinatari del Piano**

Il Piano è rivolto a risorse chiave che, alla data di attribuzione dei Diritti da parte del Consiglio di Amministrazione (la “**Data di Attribuzione**”), siano amministratori delegati o investiti di particolari cariche di Sanlorenzo o delle Controllate (o investiti di incarichi equiparabili ai sensi della normativa anche non italiana di volta in volta applicabile), oppure direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti (o comunque dipendenti con un rapporto equiparabile ai sensi della normativa anche non italiana di volta in volta applicabile) o collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato della Società o delle Controllate.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta o previo parere del Comitato remunerazioni, individuerà i singoli Beneficiari nell’ambito delle sopra indicate categorie, scegliendoli fra coloro che riterrà rivestire funzioni chiave per la Società o per le Controllate, e stabilirà il numero di Diritti da attribuire a ciascun Beneficiario, tenuto conto del numero, della categoria, del livello organizzativo, delle responsabilità e delle competenze professionali dei Beneficiari.

Il Piano prevede che i Diritti possano essere attribuiti ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 luglio 2024.

Condizione per la partecipazione al Piano e la maturazione dei Diritti attribuiti ai Beneficiari in esecuzione dello stesso è il mantenimento in capo ai Beneficiari stessi del rapporto di amministrazione, ovvero del rapporto di lavoro subordinato, ovvero del rapporto di collaborazione

con Sanlorenzo o con una Controllata (di seguito, il “**Rapporto**”) sino al momento di maturazione dei Diritti.

In particolare, il Piano prevede che, in caso di cessazione del Rapporto dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutti i Diritti attribuiti al Beneficiario decadranno e saranno privi di qualsivoglia effetto e validità.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi:

- (i) revoca o licenziamento del Beneficiario, o risoluzione o recesso del suo rapporto di collaborazione, dovuti al ricorrere di una giusta causa, ovvero: (a) violazione da parte del Beneficiario di norme di legge o di contratto che costituisca, per quanto concerne i Beneficiari che siano amministratori, giusta causa di revoca dalla carica di amministratore, ovvero giusta causa di revoca anche parziale delle deleghe di gestione conferite, o, per quanto concerne i Beneficiari che siano dipendenti, giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo di licenziamento o, per quanto concerne i Beneficiari che siano collaboratori, causa di risoluzione del rapporto per inadempimento e/o causa di recesso per giusta causa; (b) condanna penale anche non definitiva del Beneficiario per delitto doloso o colposo compiuto nell’esecuzione del Rapporto ovvero, se non compiuto nell’esecuzione del Rapporto, qualora la pena comminata sia pari o superiore a due anni di reclusione;
- (ii) quanto ai Beneficiari che siano amministratori, dimissioni dalla carica di amministratore, ovvero rinuncia totale o parziale alle, o mancata accettazione totale o parziale delle, deleghe di gestione o, quanto ai Beneficiari che siano lavoratori dipendenti, dimissioni o, quanto ai Beneficiari che siano collaboratori, risoluzione del rapporto o recesso dallo stesso da parte del Beneficiario, qualora tali eventi non siano giustificati dal ricorrere di una ipotesi di (a) inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del Beneficiario che comporti un periodo di inabilità alle prestazioni lavorative superiore a 6 (sei) mesi, oppure di (b) giusta causa imputabile alla società del Gruppo con cui è in essere il Rapporto.

In caso di cessazione del Rapporto dovuta ad una ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà i Diritti attribuitigli (i) già maturati, nonché (ii) non ancora maturati, questi ultimi in numero proporzionale alla durata del Rapporto successivo alla Data di Attribuzione rispetto al periodo intercorrente ai sensi del Piano fra la Data di Attribuzione stessa e la data di maturazione dei Diritti, e sempre a condizione che si verifichino le condizioni di maturazione di cui *infra*.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i casi di cessazione del Rapporto dovuti a:

- (i) revoca o licenziamento o risoluzione o recesso senza giusta causa;
- (ii) quanto ai Beneficiari che siano amministratori, dimissioni dalla carica di amministratore, ovvero rinuncia totale o parziale alle, o mancata accettazione totale o parziale delle, deleghe di gestione o, quanto ai Beneficiari che siano lavoratori dipendenti, dimissioni o, quanto ai Beneficiari che siano collaboratori, risoluzione del o recesso dal Rapporto, qualora tali eventi siano giustificati (a) da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del

Beneficiario che comporti un periodo di inabilità alle prestazioni lavorative superiore a 6 (sei) mesi, oppure (b) da giusta causa imputabile alla società del Gruppo con cui è in essere il Rapporto;

- (iii) decesso del Beneficiario;
- (iv) quanto ai Beneficiari che siano lavoratori dipendenti, collocamento in quiescenza del Beneficiario;
- (v) perdita della condizione di Controllata da parte della società del Gruppo con cui è in essere il Rapporto del Beneficiario.

Qualora alla Data di Attribuzione un Beneficiario sia contemporaneamente amministratore e dipendente e/o collaboratore, la cessazione del Rapporto si intenderà verificata nel momento dell'interruzione dell'ultimo fra il rapporto di amministrazione e il rapporto di lavoro e/o di collaborazione.

Qualora si verifichi senza soluzione di continuità l'interruzione del Rapporto fra un Beneficiario e Sanlorenzo o una Controllata e la costituzione di un nuovo Rapporto idoneo a far assumere la qualifica di Destinatario, anche di diversa natura, fra il medesimo Beneficiario e la medesima o una diversa società del Gruppo, non si intenderà verificata una cessazione del Rapporto ai fini della decadenza dei Diritti e/o della loro maturazione anticipata.

I Diritti non maturati si estingueranno automaticamente, con conseguente liberazione di Sanlorenzo da qualsiasi obbligo o responsabilità, e potranno essere nuovamente attribuiti, sempre nel rispetto del termine finale di attribuzione sopra indicato.

Il Piano prevede altresì un meccanismo di cd. “*claw back*”, meglio descritto al Paragrafo 3.3 del Documento Informativo.

#### **4. Durata del Piano e condizioni di maturazione dei Diritti**

I Diritti attribuiti al Beneficiario saranno regolati dal regolamento del Piano e/o dal relativo contratto stipulato da Sanlorenzo con ciascun Beneficiario, la cui adozione e predisposizione sarà demandata al Consiglio di Amministrazione e avverrà in conformità alle previsioni del Piano.

Il Piano prevede che i Diritti maturino non prima del decorso di un termine minimo di tre (3) anni dalla Data di Attribuzione e, fermo quanto previsto nel precedente Paragrafo 3 in relazione alla anticipata cessazione del Rapporto e quanto di seguito previsto in merito ai casi eccezionali di maturazione anticipata, solo in caso di verificarsi delle condizioni di maturazione di cui *infra*.

Le condizioni di maturazione dovranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere o proposta del Comitato remunerazioni e previo parere del Comitato controllo, rischi e sostenibilità costituito in seno al Consiglio di Amministrazione stesso anche in conformità alle applicabili previsioni del Codice di corporate governance (il “**Comitato controllo, rischi e sostenibilità**”) per

quanto concerne gli obiettivi ESG (*Environmental, Social and Governance*), in conformità alle previsioni del Piano e dovranno consistere in obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e prefissati, necessariamente riferiti ai seguenti parametri (essendo specificato che il loro verificarsi potrà essere richiesto in via disgiunta oppure congiunta, fermo restando quanto *infra* specificato rispetto al Livello di Soglia):

- (i) EBITDA del Gruppo cumulato degli esercizi 2024, 2025 e 2026;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta del Gruppo puntuale al 31 dicembre 2026;
- (iii) obiettivi non finanziari di natura ESG (*Environmental, Social and Governance*).

Dovranno essere previsti;

- (i) un Livello di Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al di sotto del quale il Beneficiario non matura il diritto a ricevere le azioni, essendo specificato che per il raggiungimento del Livello di Soglia sarà necessario il raggiungimento di una *performance* pari almeno al Livello di Soglia per tutti gli obiettivi di *performance* assegnati;
- (ii) un'area compresa fra il Livello di Soglia e il Livello Performance Target, in cui il numero di azioni per Diritto per cui matura il diritto di assegnazione del Beneficiario cresce linearmente da un minimo del 50% (pari a 0,5 azioni per ciascun Diritto), in corrispondenza del Livello di Soglia, ad un massimo del 100% (pari a 1 azione per ciascun Diritto), in corrispondenza del Livello Performance Target; e
- (iii) un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui il numero di azioni per Diritto per cui matura il diritto di assegnazione del Beneficiario cresce linearmente da un minimo del 100% (pari ad un'azione per ciascun Diritto), in corrispondenza del Livello Performance Target, ad un massimo del 110% (pari a 1,1 azione per ciascun Diritto), in corrispondenza del Livello di Performance Tetto, oltre il quale il numero di azioni assegnate al Beneficiario non cresce ulteriormente.

Il numero di azioni assegnate sarà determinato con arrotondamento all'unità inferiore.

Gli obiettivi di *performance* oggetto delle Condizioni di Maturazione dovranno essere fissati dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'attribuzione dei Diritti ai Beneficiari, in modo uniforme per tutti i Beneficiari, con riferimento all'intero periodo di *vesting*.

L'accertamento del verificarsi delle Condizioni di Maturazione è effettuato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato remunerazioni, nonché del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto concerne gli obiettivi ESG (*Environmental, Social and Governance*).

I Diritti non maturati per via del mancato verificarsi delle relative Condizioni di Maturazione si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione di Sanlorenzo da qualsiasi obbligo o responsabilità.

Fermo restando quanto sopra indicato, sono previste ipotesi di maturazione anticipata dei Diritti al

verificarsi di determinati eventi, ossia:

- (i) cambio di controllo su Sanlorenzo ai sensi dell'articolo 93 del TUF, anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto; ovvero
- (ii) promozione di un'offerta pubblica di acquisto sulle azioni Sanlorenzo ai sensi degli articoli 102 e seguenti del TUF; ovvero
- (iii) deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione su un mercato regolamentato delle azioni ordinarie Sanlorenzo.

Il Piano prevede, altresì, che l'assegnazione delle azioni ai Beneficiari sia sospesa nel periodo compreso tra (i) il giorno in cui si sia tenuta la riunione del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato la convocazione dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio e contestualmente la proposta di distribuzione di dividendi o la proposta di distribuzione di dividendi straordinari e (ii) il giorno in cui la relativa adunanza si sia effettivamente tenuta (estremi inclusi).

Nel caso in cui l'assemblea deliberi la distribuzione di un dividendo, anche di natura straordinaria, il periodo di sospensione scadrà in ogni caso il giorno successivo a quello della data stacco della relativa cedola.

## **5. Limiti al trasferimento dei Diritti e delle Azioni**

I Diritti verranno attribuiti a titolo personale e potranno essere fatti valere unicamente dai Beneficiari (fatti salvi i trasferimenti *mortis causa*, che avranno le conseguenze descritte nel precedente Paragrafo 3). Salva diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione e fatti salvi i trasferimenti *mortis causa*, che avranno le conseguenze descritte nel precedente Paragrafo 3, i Diritti non potranno essere trasferiti ad alcun titolo o comunque negoziati, sottoposti a pegno o ad altro diritto reale e/o concessi in garanzia dal Beneficiario, anche se in applicazione di norme di legge.

Il Piano prevede che il 50% (approssimato per difetto) delle azioni Sanlorenzo assegnate ai Beneficiari in caso di maturazione dei Diritti non possano essere trasferite ad alcun titolo o comunque negoziate, sottoposte a pegno o ad altro diritto reale e/o concesse in garanzia dal Beneficiario, anche se in applicazione di norme di legge, per un periodo di 12 (dodici) mesi dalla loro ricezione da parte del Beneficiario stesso.

## **6. Regolamento del Piano e altri atti esecutivi del Piano**

La competenza per l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, il quale sarà incaricato dall'assemblea della gestione e attuazione del Piano e dunque e fra l'altro di approvare il Regolamento di attuazione del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano a uno o più dei propri componenti, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'attribuzione dei Diritti al Beneficiario che sia anche un amministratore della Società (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano nei loro 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, della "politica di remunerazione" di Sanlorenzo e del Regolamento del Comitato remunerazioni, adottato dal Consiglio di Amministrazione e che definisce le funzioni e i poteri del Comitato remunerazioni stesso (consultabile sul sito internet di Sanlorenzo – [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "Corporate Governance/Comitati Interni").

Il Comitato controllo, rischi e sostenibilità svolge funzioni consultive in relazione all'attuazione del Piano per quanto concerne gli obiettivi ESG (*Environmental, Social and Governance*), ai sensi della "politica di remunerazione" di Sanlorenzo e del Regolamento del Comitato controllo, rischi e sostenibilità, adottato dal Consiglio di Amministrazione e che definisce le funzioni e i poteri del Comitato controllo, rischi e sostenibilità stesso (consultabile sul sito internet di Sanlorenzo – [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "Corporate Governance/Comitati Interni").

\*\*\*

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone dunque alla Vostra approvazione la proposta di deliberazione che segue.

### **Proposta di deliberazione**

*“L'Assemblea ordinaria di Sanlorenzo S.p.A.,*

- (i) udito e approvato quanto esposto dal Consiglio di Amministrazione;*
- (ii) esaminata la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e il Documento Informativo allegato alla stessa e le proposte ivi contenute;*
- (iii) condivise le motivazioni delle proposte ivi contenute*

#### ***delibera***

- 1.** *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 114-bis del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, l'istituzione di un piano di compensi basato su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Shares 2024" avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera CONSOB 11971/1999 e successive modifiche), accluso alla medesima Relazione quale Allegato A;*
- 2.** *di confermare e conferire per quanto occorrer possa le facoltà e i poteri al Consiglio di*

*Amministrazione di compiere ogni attività, assumere ogni delibera e stipulare ogni atto per dare esecuzione al “Piano di Performance Shares 2024”, e in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per adottare il relativo regolamento, individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di diritti da attribuire a ciascuno di essi, determinare le condizioni di maturazione in conformità al piano, procedere alle attribuzioni ai beneficiari, a redigere gli accordi con i beneficiari, nonché compiere ogni altro atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari 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 ad uno o più dei propri componenti, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all’attribuzione dei diritti ai beneficiari che siano anche amministratori di Sanlorenzo S.p.A. (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.”*

La Spezia, 27 marzo 2024

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente, Cav. Dott. Massimo Perotti