

<p>Informazione Regolamentata n. 0481-33-2025</p>	<p>Data/Ora Inizio Diffusione 18 Marzo 2025 18:34:32</p>	<p>Euronext Star Milan</p>
---	--	----------------------------

Societa' : El.En.

Identificativo Informazione Regolamentata : 202594

Utenza - Referente : ELENN01 - Romagnoli Enrico

Tipologia : REGEM; 3.1

Data/Ora Ricezione : 18 Marzo 2025 18:34:32

Data/Ora Inizio Diffusione : 18 Marzo 2025 18:34:32

Oggetto : El.En. S.p.A. Nuovo piano di incentivazione. Approvata la proposta di Piano di Stock Grant per dipendenti, collaboratori e direttore generale 2025-2028

*Testo del comunicato*

Vedi allegato



### 3.1 REGEM

Comunicato stampa

- El.En. S.p.A.**  
**Nuovo piano di incentivazione**
- **Approvata la proposta di Piano di Stock Grant per dipendenti e collaboratori 2025-2028**
  - **Approvata la proposta di Piano di Stock Grant 2025-2028 destinato direttore generale di EL.EN. S.p.A.**

**Firenze, 18 marzo 2025** – El.En. S.p.A., azienda leader nel settore dei laser, quotata al mercato Euronext STAR Milan (“STAR”) di Borsa Italiana comunica che il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data odierna ha esaminato e approvato, su proposta del Comitato Remunerazione, le linee guida e i termini essenziali di due nuovi piani di incentivazione denominati l’uno, destinato a dipendenti e collaboratori, “PIANO DI STOCK GRANT 2025 -2028 DESTINATO A DIPENDENTI E COLLABORATORI” (il “Piano Dipendenti”), l’altro “PIANO DI STOCK GRANT 2025 -2028 DESTINATO AL DIRETTORE GENERALE DI EL.EN. S.P.A. (il “Piano Direttore Generale”) da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per il giorno 29 aprile 2025 in prima convocazione e occorrendo per il 6 maggio 2025 in seconda convocazione.

Entrambi i Piani si basano sulla attribuzione gratuita ai beneficiari del diritto a ricevere gratuitamente azioni ordinarie della società subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari, assegnati e alla sussistenza delle altre condizioni previste fra le quali la esistenza senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro subordinato o collaborazione per tutta la durata dei rispettivi Piani.

Nel caso del Piano Dipendenti l’attribuzione dei diritti comporterà nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati e dell’avveramento delle altre condizioni la complessiva assegnazione ai beneficiari, a titolo gratuito, di massime n. 200.000 azioni per tutta la durata del Piano.

Nel caso del Piano Direttore generale l’attribuzione dei diritti comporterà nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati e dell’avveramento delle altre condizioni la complessiva assegnazione al direttore generale di El.En. S.p.A., a titolo gratuito, di massime n. 136.000 azioni per tutta la durata del Piano.

A servizio del Piano saranno utilizzate, previa autorizzazione assembleare, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e seguenti del Codice civile, azioni proprie di cui la Società abbia acquisito la titolarità. In particolare, quindi sarà proposto all’assemblea degli azionisti di determinare il numero complessivo massimo di azioni ordinarie El.En. al servizio del Piano Dipendenti in n. 200.000 azioni, pari allo 0,249% dell’attuale capitale sociale della Società (pari al 14 marzo 2025 ad Euro 2.604.189,25 suddiviso in numero 80.128.900 azioni ordinarie tutte prive di valore nominale espresso) (il “Numero Base delle Azioni”) e in massime complessive n. 136.000 azioni, pari allo 0,169% dell’attuale capitale sociale, quelle al servizio del Piano Direttore Generale.

La decisione è stata assunta dal Consiglio nella convinzione che la integrazione della retribuzione di figure professionali strategiche per il Gruppo con la prospettiva della assegnazione nel medio-lungo periodo e subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi predeterminati, di strumenti finanziari legati alla crescita di valore della Società favorisca la fidelizzazione e la permanenza dei talenti chiave, incentivando il loro contributo al successo sostenibile del gruppo alla luce dei recenti sviluppi geopolitici e delle sfide derivanti da un mercato in rapida evoluzione, sia sul piano tecnologico che competitivo, che dovranno essere affrontate nei prossimi anni.



## Modifica della politica di remunerazione

Il consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato in 13 marzo di modificare la politica di remunerazione con riferimento al direttore generale in relazione al quale si è estinto il precedente piano di remunerazione 2021-2024.

In tale ambito oltre a rivedere la parte di compenso fisso, il consiglio alla luce delle medesime considerazioni espresse quali motivazioni dei nuovi piani di incentivazione, ha ritenuto di proporre alla assemblea la sostituzione della corresponsione in natura di parte della componente variabile maturata – che consisteva nella attribuzione di un numero di azioni pari all’importo dovuto – con la (eventuale) assegnazione nei prossimi quattro esercizi di azioni - vincolate a un *lock up* quadriennale - fondata su un approccio progressivo e proporzionale al raggiungimento di obiettivi di *Performance*.

Ugualmente, la intervenuta introduzione anche nei confronti di altri dipendenti di obiettivi di *performance* più articolati e collegati anche alla realizzazione del piano di sostenibilità corrente del gruppo, spinge il Consiglio a ritenere opportuno, in relazione alle sfide che l’attendono, di incentivare in questo particolare momento storico il personale ritenuto di valenza strategica per il raggiungimento degli stessi attraverso la predisposizione di un piano a lungo termine.

Pertanto, fermi restando i principi e gli obiettivi posti a fondamento della Politica di Remunerazione, il Consiglio intende sottoporre all’approvazione dell’assemblea, ai sensi del comma 3-*bis* dell’art. 123-*ter* del TUF, le proposte di integrazione e modifica alla suddetta Politica di Remunerazione volte a (i) ricomprendere un nuovo piano di incentivazione azionaria (c.d. stock grant) tra le componenti variabili della remunerazione del direttore generale e (ii) ridefinire conseguentemente la composizione e consistenza del relativo pacchetto retributivo.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio sottoporrà il Piano alla prossima assemblea degli azionisti, la quale sarà chiamata, in via preliminare, ad approvare, ai sensi dell’art. 123-*ter*, commi 3-*bis* e 3-*ter* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“TUF”), una nuova politica in materia di remunerazione da adottarsi per gli esercizi 2025/2026 per il direttore generale di El.En., che preveda la partecipazione al Piano tra le componenti variabili della relativa remunerazione.

## Proposta di Piano Dipendenti 2025-2028

### *Descrizione dei soggetti destinatari del Piano*

Il Piano di incentivazione 2025-2028 è diretto a dipendenti e collaboratori dell’Emittente e delle società controllate da attuarsi tramite l’assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito, subordinatamente al raggiungimento nell’ambito dei relativi periodi di *vesting*, obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari e alla esistenza senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, un predeterminato numero di azioni ordinarie detenute in portafoglio dalla Società.

Allorché l’Assemblea approvi il Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà mandato di definire i dettagli del piano e in particolare di identificare i destinatari, determinare gli obiettivi il quantitativo individuale di azioni maturabili.

Il Piano non è destinato ad alcuno dei soggetti previsti dall’art. 84-*bis*, comma 2, Regolamento Emittenti 11971/99 e pertanto, non è definibile di particolare rilevanza ai sensi degli artt. 114-*bis*, comma 3 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

Si riportano di seguito, in sintesi, le informazioni essenziali ad oggi disponibili sul Piano di cui all’art. 84-*bis*, comma 3 del Regolamento Emittenti 11971/99.

Potranno essere beneficiari del Piano collaboratori e dipendenti appartenenti alle categorie di dirigenti, quadri e impiegati della Emittente e delle società da essa controllate.

L’individuazione dei beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell’ambito della Società e/o del Gruppo e tenuto conto della funzione dagli stessi svolta nel processo di creazione di valore nel lungo termine.

### *Elementi essenziali relativi alle caratteristiche degli strumenti finanziari su cui si basa il Piano*

Il Piano prevede l’assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari, del diritto a ricevere un determinato azioni proprie ordinarie detenute in portafoglio dalla Società condizionato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*. Tale attribuzione comporterà nel caso di



raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* assegnati e dell'avveramento delle altre Condizioni la assegnazione ai beneficiari di massime n. 200.000 azioni complessive per tutta la durata del Piano. I diritti saranno attribuiti ai beneficiari a titolo personale, non saranno trasferibili per atto tra vivi e non sono assoggettabili a qualsivoglia tipo di vincolo.

La assegnazione dei diritti verrà effettuata a partire dal 15 maggio 2025 in diverse *tranche* annuali di massime n. 50.000 per periodo di *vesting* e, ove maturate, le azioni saranno attribuite parzialmente e progressivamente; il 25% alla prima data di verifica del raggiungimento dei risultati e della esistenza del rapporto, il 25% alla seconda data di verifica e il residuo 50% alla approvazione del bilancio del secondo esercizio successivo alla prima data di verifica.

#### *Ragioni che motivano il Piano*

Il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati dalla Società e dal Gruppo per integrare il pacchetto retributivo delle figure ritenute chiave attraverso componenti variabili anche legate al raggiungimento di taluni obiettivi di *performance*, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato. La Società ritiene che il Piano costituisca un ulteriore efficace strumento di incentivazione e fidelizzazione finalizzato a mantenere elevata, o ove occorra migliorarla, la prestazione del personale che ricopra ruoli chiave nell'ottica di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo ed assicurarne un successo sostenibile.

#### **Proposta Piano Direttore Generale 2025-2028**

Il Piano 2025-2028 destinato al direttore generale di El.En. s.p.a. verrà attuato tramite l'assegnazione allo stesso di diritti a ricevere a titolo gratuito e subordinatamente al raggiungimento, nell'ambito dei relativi periodi di *vesting*, obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari e alla esistenza senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro subordinato, un predeterminato numero di azioni ordinarie detenute in portafoglio dalla Società.

Il piano di incentivazione è definibile di particolare rilevanza ai sensi degli artt. 114-*bis*, comma 3 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e 84-*bis*, comma 2, Regolamento Emittenti 11971/99 cit. essendo destinato al direttore generale dell'Emittente.

Allorché l'assemblea approvi il Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà mandato di definire i dettagli di realizzazione del Piano sentito il Comitato per la Remunerazione.

Si riportano di seguito, in sintesi, le informazioni essenziali ad oggi disponibili sul Piano di cui all'art. 84-*bis*, comma 3 del Regolamento Emittenti 11971/99.

#### *Elementi essenziali relativi alle caratteristiche degli strumenti finanziari su cui si basa il Piano*

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, al beneficiario, del diritto a ricevere un massimo di n. 34.000 azioni per ogni periodo, annuale, di *vesting* detenute in portafoglio dalla Società condizionato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*. Tale attribuzione comporterà nel caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* assegnati e dell'avveramento delle altre Condizioni la assegnazione al beneficiario di massime n. 136.000 azioni complessive per tutta la durata del Piano.

I diritti saranno attribuiti al beneficiario a titolo personale, non saranno trasferibili per atto tra vivi e non sono assoggettabili a qualsivoglia tipo di vincolo.

La assegnazione dei diritti verrà effettuata a partire dal 15 maggio 2025 in diverse *tranche* annuali di massime n. 34.000 per periodo di *vesting* e, ove maturate, le azioni saranno attribuite vincolate da un *lock-up* quadriennale a partire dalla consegna.

#### *Ragioni che motivano il Piano*

Il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati dalla Società e dal Gruppo per integrare il pacchetto retributivo delle figure ritenute chiave attraverso componenti variabili anche legate al raggiungimento di taluni obiettivi di *performance*, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato. La Società ritiene che il Piano costituisca un ulteriore efficace strumento di incentivazione e fidelizzazione finalizzato a mantenere elevata, o ove occorra migliorarla, la prestazione di una figura di rilevanza strategica nell'ottica di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo ed assicurarne un successo sostenibile.

Il Piano, inoltre, considerando la specificità del settore in cui opera la Società e le competenze avanzate richieste al personale qualificato, punta valorizzandone il contributo e mantenendo una remunerazione competitiva a consolidare il rapporto di collaborazione del Direttore Generale con



l'Emittente e le Società del Gruppo. Esso si articola sull'orizzonte quadriennale 2025-2028 e stabilisce che, ai fini della maturazione dei diritti assegnati e quindi l'attribuzione delle azioni sia condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, parametrati alle previsioni di crescita e al Piano di Sostenibilità.

La relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e i documenti informativo relativi ai Piani verranno messi a disposizione del pubblico entro i 30 giorni precedenti la data di prima convocazione dell'Assemblea con le modalità e i termini di cui agli artt. 114-*bis* e 125-*ter*, comma 1, TUF e successive modificazioni e 84-*bis* e 84-*ter* Regolamento Emittenti.

*El.En. è capofila di un Gruppo Industriale high-tech, operante nel settore opto-elettronico, che produce con tecnologia propria e know-how multidisciplinare sorgenti laser (a gas, a semiconduttori, allo stato solido e liquido) e sistemi laser innovativi per applicazioni medicali ed industriali. Il Gruppo El.En., leader in Italia nel mercato dei laser e tra i primi operatori in Europa, progetta, produce e commercializza a livello mondiale:*

- *Apparecchiature laser medicali utilizzate in dermatologia, chirurgia, estetica, fisioterapia, odontoiatria, ginecologia.*
- *Sistemi laser industriali per applicazioni che spaziano dal taglio, marcatura e saldatura di metalli, legno, plastica, vetro alla decorazione di pelli e tessuti fino al restauro conservativo di opere d'arte;*
- *Sistemi per applicazioni scientifiche/ricerca.*

*Cod. ISIN: IT0005453250*

*Sigla: ELN*

*Negoziata su Euronext STAR Milan ("STAR")*

*Mkt cap.: 0,7 B di euro*

*Cod. Reuters: ELN.MI*

*Cod. Bloomberg: ELN IM*

Per ulteriori informazioni:

**El.En. S.p.A.**

*Investor Relator*

Enrico ROMAGNOLI - [finance@elen.it](mailto:finance@elen.it)

Tel. +39 055 8826807

**Polytems HIR**

*Financial Communication, IR and Press Office*

Bianca FERSINI MASTELLONI - [b.fersini@polytemshir.it](mailto:b.fersini@polytemshir.it)

Paolo SANTAGOSTINO - [p.santagostino@polytemshir.it](mailto:p.santagostino@polytemshir.it)

Roberta MAZZEO - [r.mazzeo@polytemshir.it](mailto:r.mazzeo@polytemshir.it)

Silvia MARONGIU - [s.marongiu@polytemshir.it](mailto:s.marongiu@polytemshir.it)

Tel. +39 06-69923324

