



Technoprobe S.p.A.
Sede legale Via Cavalieri di Vittorio Veneto, 2 23870, Cernusco Lombardone (LC)
Capitale sociale Euro Euro 6.532.608,70 interamente versato
Codice Fiscale e Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Como-Lecco
n. 02272540135 - R.E.A. LC-283619

DOCUMENTO INFORMATIVO

PIANO

PERFORMANCE SHARES 2025/2027

redatto ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Emittente: Technoprobe S.p.A.
(di qui in seguito indicata anche come "Technoprobe" o "Società")

Sito web

www.technoprobe.com - sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti"

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2025



INDICE

INDICE.....	2
DEFINIZIONI.....	5
PREMESSA	8
1. I SOGGETTI DESTINATARI	9
2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	9
2.1 Obiettivo del piano.....	9
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.....	9
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	10
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società	10
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile.....	10
2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.....	10
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DEL PIANO	10
3.1 Poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione per l'attuazione del piano.....	10
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.....	10
3.3 Procedure esistenti per la revisione del piano.....	11
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle azioni.....	11
3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati	12
3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione	12
3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione	12
3.8 Il prezzo di mercato delle azioni registrato nelle date indicate nei par. 3.6 e 3.7.....	12
3.9 Presidi adottati dall'emittente in relazione alla tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano e 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.....	12
4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	13
4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	13
4.2 Periodo di attuazione del piano	13



4.3 Termine del piano	13
4.4 Quantitativo massimo di strumenti finanziari assegnabili	13
4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati	14
4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio degli strumenti attribuiti	18
4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di <i>hedging</i> che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti assegnati.....	18
4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione.....	18
4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.....	19
4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle azioni da parte della Società	19
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni.....	20
4.12 Valutazione dell'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	20
4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano	20
4.14 Limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	20
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	21
4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.....	21
4.17 Scadenza delle opzioni	21
4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)	21
4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. <i>fair market value</i>) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)	21
4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (<i>fair market value</i>), motivazioni di tale differenza	21
4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	21
4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore	21
4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.).....	21



4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando: a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse; b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente quotato possono essere forniti mediante rinvio a quanto pubblicato ai sensi dell'art. 84-quater i dati della sezione 1, tabella n.1 e le informazioni richieste nel paragrafo 1 di cui: (i) al punto 1.1; (ii) alle lett. a) e b), del punto 1.3; (iii) alle lett. a) e b), del punto 1.4..... 21



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.

DEFINIZIONE	SIGNIFICATO
ASSEGNAZIONE	L'assegnazione a ciascun Beneficiario di Diritti, secondo i termini e le condizioni del Regolamento.
ATTRIBUZIONE	L'attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario, successivamente al termine di ciascun Periodo di <i>Vesting</i> , secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento.
AZIONI	Le azioni ordinarie della Società da attribuire ai Beneficiari.
BAD LEAVER	Tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro o del mandato di amministrazione diverse dalle ipotesi di <i>Good Leaver</i> .
BENEFICIARI	I soggetti individuati, per ciascun Periodo di <i>Vesting</i> , tra gli Amministratori con deleghe, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché gli altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate.
CAMBIO DI CONTROLLO	Indica (a) cambio di controllo ai sensi dell'articolo 93 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato; (b) l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi di un numero di azioni o di una quota di una Società Controllata cui faccia capo il Rapporto del Beneficiario, purché diverse dalla Società, complessivamente superiore al 50% del relativo capitale sociale, a meno che la Società non ne continui a detenere il controllo ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile; (c) il trasferimento definitivo a qualunque titolo a uno o più soggetti terzi dell'azienda ovvero del ramo di azienda cui faccia capo il Rapporto del Beneficiario. Resta inteso che i Cambi di Controllo individuati <i>sub b)</i> e <i>c)</i> che precedono trovano applicazione solo nei confronti dei Beneficiari che abbiano in essere un Rapporto con la Società Controllata, l'azienda o il ramo di azienda oggetto del Cambio di Controllo.
CICLI DEL PIANO O CICLI DI ASSEGNAZIONE DEL PIANO	I tre cicli di assegnazione dei Diritti, il primo relativo al Periodo di <i>Vesting</i> 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027 ("Primo Ciclo"), il secondo relativo al Periodo di <i>Vesting</i> 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028 ("Secondo Ciclo"); il terzo relativo al Periodo di <i>Vesting</i> 1° gennaio 2027 – 31 dicembre 2029 ("Terzo Ciclo").
CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana nel Gennaio 2020, cui la Società aderisce a far data dal 2 maggio 2023.
COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	Il Comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società che, svolge funzioni consultive e propositive in materia, <i>inter alia</i> , di remunerazione in adesione alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Il Consiglio di Amministrazione di Technoprobe.
DATA DEL DOCUMENTO	24 Marzo 2025.



DEFINIZIONE	SIGNIFICATO
INFORMATIVO	
DATA DI ASSEGNAZIONE	Con riferimento a ciascun Periodo di <i>Vesting</i> , la data del Consiglio di Amministrazione che identifica i Beneficiari e determina il Numero di Azioni.
DATA DI ATTRIBUZIONE	Per ciascun Periodo di <i>Vesting</i> , la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'attribuzione delle Azioni ai Beneficiari.
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	I soggetti così definiti nell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
DIRITTI	I diritti – condizionati, gratuiti, non trasferibili <i>inter vivos</i> e non assoggettabili a vincoli o ad altri atti di disposizione a qualsiasi titolo – all'attribuzione a titolo gratuito di Azioni nel rapporto di n. 1 Azione per ogni n. 1 Diritto maturato secondo i termini, le condizioni e le modalità del Piano.
EXM	Euronext Milan, mercato regolamentato, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
FATTURATO	Ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni
GOOD LEAVER	Le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: <ul style="list-style-type: none"> • Decesso • Invalidità permanente • Dimissioni volontarie del Beneficiario, con collocamento in quiescenza • Mancato rinnovo alla naturale scadenza del mandato di amministratore.
GRUPPO TECHNOPROBE	Technoprobe e le società che sono o dovessero in futuro divenire controllate da Technoprobe ai sensi dell'articolo 93 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.
LETTERA DI ASSEGNAZIONE	La lettera che la Società invierà ad ogni Beneficiario in riferimento a ciascun Periodo di <i>Vesting</i> per comunicare al medesimo l'assegnazione dei Diritti, cui sarà allegato il Regolamento a formarne parte integrante e la cui sottoscrizione e consegna alla Società ad opera dei Beneficiari costituirà, ad ogni effetto del presente Regolamento, piena e incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.
KPI ESG	Indicatori correlati a tematiche Environment, Social e Governance.
NUMERO DI AZIONI	Il numero di Azioni che è previsto sia attribuito a ciascun Beneficiario ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento. Tale numero viene calcolato dividendo l'incentivo assegnato dalla Società a ciascun Beneficiario in percentuale alla Remunerazione Fissa dello stesso, per la media aritmetica del prezzo di borsa dell'azione ordinaria di Technoprobe nei 90 giorni antecedenti la Data di Assegnazione.



DEFINIZIONE			SIGNIFICATO
OBIETTIVO PERFORMANCE	MASSIMO	DI	Il raggiungimento del valore massimo di performance definito per i singoli obiettivi.
OBIETTIVO PERFORMANCE	SOGLIA	DI	Il raggiungimento del valore soglia di performance definito per i singoli obiettivi.
OBIETTIVI PERFORMANCE	TARGET	DI	Il raggiungimento del valore target di performance definito per i singoli obiettivi
PERIODO DI VESTING			Il periodo suddiviso in tre Cicli di Assegnazione del Piano (“rolling”), rispettivamente 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027 (il “Periodo di Vesting 2025-2027”), 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028 (il “Periodo di Vesting 2026-2028”); 1° gennaio 2027 – 31 dicembre 2029 (il “Periodo di Vesting 2027-2029”), al termine di ciascuno dei quali si procederà al calcolo dell’Attribuzione delle Azioni, ai termini ed alle condizioni previste dal Regolamento.
RAPPORTO			Il ruolo di amministratore e/o il rapporto di lavoro dipendente in essere tra il singolo Beneficiario e Technoprobe o una delle Società Controllate.
REMUNERAZIONE FISSA			Retribuzione Fissa e/o l’eventuale remunerazione degli amministratori (ex art. 2389 del c.c., comma I e comma III).
RETRIBUZIONE FISSA			Retribuzione Annuale Lorda (“RAL”) di riferimento al 1° luglio del primo anno di ciascun Periodo di Vesting, intesa come sola retribuzione fissa non inclusiva di eventuali premi o componenti variabili e relativa solo alla carica, senza considerare eventuali ulteriori remunerazioni anche di carattere fisso percepite per altre cariche.
SOCIETÀ CONTROLLATE			Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell’art. 2359 del Codice Civile, dalla Società, con cui uno o più Beneficiari abbia in essere un Rapporto.
SOCIETÀ O TECHNOPROBE			Technoprobe S.p.A., società per azioni regolarmente costituita ed esistente in base al diritto italiano, con sede legale in Cernusco Lombardone (LC), Via Cavalieri di Vittorio Veneto n. 2, Partita IVA, Codice Fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Como-Lecco n. 02272540135.
RELATIVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN (RTSR)			Indicatore che rappresenta il complessivo ritorno per un azionista dato dall’incremento del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo, rispetto alle società che compongono l’indice della FTSE Italia Mid Cap.
VESTING			La maturazione del Diritto all’attribuzione di Azioni nel corso del Periodo di Vesting.



PREMESSA

Il presente documento informativo è redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato (il "TUF"), dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "Regolamento Emittenti") e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (il "Documento Informativo").

Il Documento Informativo ha ad oggetto il piano di compensi basati su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Share 2025 – 2027" di Technoprobe ("Technoprobe" o la "Società"), rivolto ai soggetti individuati a cura del Consiglio di Amministrazione di Technoprobe, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, tra gli Amministratori con deleghe, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché gli altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate, da sottoporsi, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'assemblea degli azionisti di Technoprobe, che verrà convocata per il 29 aprile 2025 (in unica convocazione).

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.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it) e sul sito internet della Società all'indirizzo www.technoprobe.com (sezione Governance – Assemblee degli Azionisti).

Il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, *inter alia*, a componenti del Consiglio di Amministrazione e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Technoprobe.



1. I SOGGETTI DESTINATARI

La Società individua i Beneficiari assegnando a ciascuno di essi un numero di Diritti a titolo gratuito.

La Società potrà procedere all'individuazione di Beneficiari e all'assegnazione ai medesimi di Diritti anche in più soluzioni.

Al fine di poter essere individuati tra i Beneficiari, è necessaria, al momento dell'assegnazione dei Diritti, la presenza di tutti i seguenti requisiti:

- essere titolari di un Rapporto;
- non aver comunicato la propria volontà di recedere ovvero terminare, a seconda dei casi, il Rapporto e non essere in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento;
- non essere destinatari di una comunicazione di licenziamento ovvero di recesso da parte della Società o delle Società Controllate ovvero di revoca dal Rapporto;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del Rapporto;
- l'assenza nei confronti del Beneficiario di provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Nell'individuazione dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione può avvalersi dell'ausilio della Direzione HR della Società.

Si segnala che alla Data del Documento Informativo si prevede la partecipazione al Piano di n. 1 Amministratore con deleghe e n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Inoltre, alla Data del Documento Informativo, la Società stima che per il primo periodo di *vesting* possano essere attribuiti Diritti a circa 40 soggetti.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari sarà fornita secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivo del piano

Attraverso l'implementazione del Piano, la Società intende:

- * allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti;
- * legare la Remunerazioni dei Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi di Technoprobe, ai risultati economici conseguiti dalla Società e al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico;
- * garantire il commitment dei Beneficiari rispetto ai principali obiettivi strategici e finanziari della Società;
- * supportare e premiare il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- * garantire il bilanciamento del *pay-mix* retributivo, in linea alle prassi di mercato e fornendo alla Società uno strumento retributivo utile all'*attraction* e alla *retention* delle risorse chiave.

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

I Diritti assegnati giungono a maturazione, integralmente o parzialmente, qualora siano stati raggiunti dal Gruppo Technoprobe specifici obiettivi di natura sia finanziaria sia non finanziaria.



Per maggiori informazioni sugli obiettivi di performance si rinvia al successivo paragrafo 4.5.

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

Il Consiglio di Amministrazione individuerà il numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Le decisioni sull'individuazione dei Beneficiari sono assunte avendo riguardo al perseguimento dell'interesse della Società, tenendo conto, tra l'altro, del ruolo all'interno di Technoprobe.

Il numero di Diritti da assegnare sarà determinato sulla base di una percentuale della Remunerazione Fissa di ciascun Beneficiario.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

Non ci sono particolari implicazioni di ordine fiscale e/o contabile che abbiano 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'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non è sostenuto da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DEL PIANO

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione per l'attuazione del piano

È prevista l'attribuzione da parte dell'Assemblea degli azionisti al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega a terzi, di ogni più ampio potere necessario e/o opportuno per dare completa e integrale attuazione al Piano, ivi compreso a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo ogni potere per: (i) individuare i Beneficiari del Piano e il numero massimo di Diritti da assegnare a ciascuno di essi; (ii) esercitare tutti i compiti e le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione dal regolamento del Piano; (iii) apportare al regolamento del suddetto Piano, con le modalità più opportune, le modifiche o integrazioni utili o necessarie ai sensi di quanto previsto nello stesso regolamento; nonché (iv) 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.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

L'organo responsabile della gestione del Piano è il Consiglio di Amministrazione, con il supporto istruttorio e consultivo del Comitato Nomine e Remunerazioni, con facoltà di sub-delega. La gestione operativa e l'attuazione pratica del Piano saranno affidate alla Direzione HR della Società.



3.3 Procedure esistenti per la revisione del piano

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, di apportare al Piano, con le modalità più opportune, le modifiche o integrazioni non sostanziali che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari, mantenendo invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Si riportano di seguito le fattispecie al verificarsi delle quali Piano potrà essere oggetto di revisione o attuazione diversa dalle previsioni ordinarie del Piano stesso.

(A) Operazioni straordinarie

In caso di eventi specifici, quali:

- * operazioni straordinarie sul capitale della Società e così 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; o
- * operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; o
- * modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui Diritti, sulle Azioni, sulla Società;

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea dei Soci della Società, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

(B) Modifiche dell'assetto societario o delisting

Qualora, nel corso del Periodo di Vesting:

- (i) dovesse intervenire un Cambio di Controllo;
- (ii) venisse conclusa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le Azioni; o
- (iii) venisse revocata la quotazione delle Azioni presso l'EXM (c.d. delisting) o fossero assunte delibere e/o impegni che rendano certo il delisting,

il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di procedere alla attribuzione anticipata delle Azioni ai Beneficiari, ovvero di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

L'eventuale attribuzione anticipata delle Azioni verrà effettuata – pro rata – per tutti i Beneficiari. Le Azioni saranno attribuite sulla base di una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione stesso, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, in senso più favorevole per i Beneficiari.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle azioni

Le Azioni oggetto del Piano saranno rese disponibili utilizzando Azioni proprie già acquistate o da acquistare ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del Codice Civile.



3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati
Le caratteristiche del Piano sono state determinate, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale di Technoprobe.

Riguardo l'eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati, all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai dipendenti di Technoprobe e delle Società Controllate inclusi tra i Beneficiari, si evidenzia che ogni decisione attinente l'assegnazione di Diritti e/o l'attribuzione di Azioni resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, che individuerà nominativamente i Beneficiari, con il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni per quanto attiene l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e su proposta dell'Amministratore Delegato per quanto attiene agli altri Beneficiari. Nel caso in cui il Beneficiario sia un amministratore, l'individuazione avverrà con l'astensione del diretto interessato.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione
Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni riunitosi in data 14 marzo 2025, ha approvato, nella riunione in data 24 marzo 2025, il Piano e la proposta di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea che verrà convocata per il 29 aprile 2025 (in unica convocazione).

3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Alla Data del Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione non ha ancora deliberato in merito all'assegnazione dei Diritti.

In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea che verrà convocata per il XX XX 2025 (in unica convocazione) e subordinatamente all'approvazione della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex art.* 123-*ter* del TUF che sarà sottoposta al voto dell'Assemblea nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione si riunirà, di volta in volta, per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano.

Tali informazioni saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

3.8 Il prezzo di mercato delle azioni registrato nelle date indicate nei parr. 3.6 e 3.7

Il prezzo di chiusura delle Azioni registrato alla data della proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni (i.e. 14 marzo 2025) era pari a Euro 5,69, mentre il prezzo di chiusura delle Azioni registrato alla data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano (i.e., 24 marzo 2025) era pari a Euro 5,97.

3.9 Presidi adottati dall'emittente in relazione alla tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano e 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.

Le decisioni in merito all'assegnazione dei Diritti saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni. Nell'ambito della tempistica di assegnazione dei Diritti, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Nomine e



Remunerazioni prenderanno in considerazione tutte le informazioni di cui siano in possesso, fermo il rispetto della normativa vigente.

L'eventuale consegna delle Azioni ai Beneficiari avverrà in un momento differito rispetto all'assegnazione dei Diritti, secondo quanto indicato nel Paragrafo 4.10.

Conseguentemente, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate ai sensi del Regolamento (UE) n. 596/2014 al momento dell'assegnazione dei Diritti non spiegherebbe effetti apprezzabili sul comportamento dei Beneficiari, che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni oggetto del Piano, essendo la consegna delle stesse differita ad un momento successivo a quello dell'assegnazione dei Diritti medesimi.

La Società ottempererà, ad ogni modo, agli obblighi di informativa al mercato, ove previsti dalle disposizioni normative e regolamentari *pro-tempore* vigenti.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Piano prevede che ai Beneficiari individuati dalla Società siano assegnati gratuitamente Diritti, consistenti nel diritto all'attribuzione gratuita di Azioni da parte della Società in caso di raggiungimento degli Obiettivi di performance.

L'assegnazione dei Diritti è comunicata ai Beneficiari mediante consegna ai medesimi di apposita Lettera di Assegnazione. I Diritti si intendono assegnati una volta che sia pervenuta alla Società la Lettera di Assegnazione sottoscritta dai Beneficiari.

I Diritti vengono assegnati a titolo personale a ciascun Beneficiario e non possono essere trasferiti per atto tra vivi né essere assoggettati a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Le Azioni eventualmente attribuite hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

4.2 Periodo di attuazione del piano

Il Piano ha durata pluriennale ed è suddiviso in tre Periodi di Vesting, ciascuno di durata triennale, secondo una logica di attribuzione c.d. *rolling*: 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027 (il "Periodo di Vesting 2025-2027"), 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028 (il "Periodo di Vesting 2026-2028"); 1° gennaio 2027 – 31 dicembre 2029 (il "Periodo di Vesting 2027-2029"),

4.3 Termine del piano

Il Piano avrà termine il 31 dicembre 2029.

4.4 Quantitativo massimo di strumenti finanziari assegnabili

Il numero massimo di azioni attribuibili ai beneficiari ai sensi del Piano (sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano stesso e comunicato ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili. Alla data odierna, tenendo in considerazione la media aritmetica del prezzo di chiusura del titolo Technoprobe nei 90 giorni compresi nel periodo 24 dicembre 2024 - 25 marzo 2025, si stima che il numero massimo di azioni assegnabili per il primo Periodo di *vesting* sia pari a circa 1.100.000, rappresentanti lo 0,17% del capitale sociale, nel caso di raggiungimento massimo di tutti gli obiettivi di performance (fatto salvo quanto indicato al Paragrafo 4.5).



Il numero di Azioni a servizio del Piano per i periodi di *vesting* successivi al primo sarà soggetto ad approvazione da parte degli organi competenti secondo la normativa vigente.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Si prega di fare riferimento ai paragrafi 4.1 e 4.2 di cui sopra.

Per ciascun Periodo di *vesting*, a seguito della ricezione di una apposita Lettera di Assegnazione, i Beneficiari interessati ad aderire al Piano dovranno consegnare alla Società tale lettera, con allegato il Regolamento del Piano, da loro debitamente sottoscritti e siglati in segno di accettazione, entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento della lettera, a pena di decadenza dal diritto di adesione al Piano medesimo.

L'attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario, per effetto della maturazione dei rispettivi Diritti, è subordinata al ricorrere di entrambe le condizioni che seguono:

- per quanto riguarda ciascun Beneficiario, che alla fine del Periodo di Vesting il rapporto tra il Beneficiario con la Società o con la Società Controllata rilevante sia ancora in essere e non sia venuta meno, con riferimento al ruolo ricoperto, la sua condizione di Beneficiario all'interno della Società, della Società Controllata rilevante o del Gruppo, salve le ipotesi di Good Leaver;
- che siano stati raggiunti gli obiettivi di performance per il Periodo di Vesting di riferimento.

Qualora un Beneficiario cambiasse posizione organizzativa all'interno della Società o fosse trasferito ad una delle Società del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, sentito ove necessario il Comitato Nomine e Remunerazioni, può procedere ad una eventuale rettifica dei Diritti e /o degli obiettivi di performance attribuiti al Beneficiario stesso. Tali elementi potranno essere modificati in relazione alla nuova posizione ricoperta.

I Diritti matureranno in un'unica soluzione in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il numero complessivo di Azioni da attribuire è soggetto al raggiungimento del valore soglia di almeno uno dei tre obiettivi di performance.

Il numero effettivo di Azioni attribuite a ciascun Beneficiario non potrà superare il 150% del suo Numero Target di Azioni.

Gli obiettivi di performance del Piano da raggiungersi da parte del Gruppo Technoprobe a livello consolidato alla fine del Periodo di Vesting sono indipendenti e concorrono alla determinazione del numero di Azioni da attribuire ai Beneficiari.

Gli Obiettivi di Performance saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione relativamente allo specifico arco triennale di ciascun Ciclo successivo 1° Ciclo (2025-2027), su proposta, per quanto di competenza, del Comitato Nomine e Remunerazioni, al momento dell'Assegnazione dei Diritti.

Con riferimento al primo ciclo, la Scheda Obiettivi si compone di tre parametri, ciascuno con un peso specifico rispetto al numero totale di Azioni attribuibili, consuntivati in base al confronto tra valore target individuato dal Piano e il valore risultante dai bilanci consolidati del Gruppo Technoprobe negli anni di Piano e dalle analisi di performance del titolo, secondo le definizioni degli obiettivi di performance riportate nel presente documento:



1. Fatturato al termine del primo Periodo di *vesting* (peso relativo 45%);
2. Relative Total Shareholder Return (peso relativo 45%);
3. KPI ESG (peso relativo 10%).

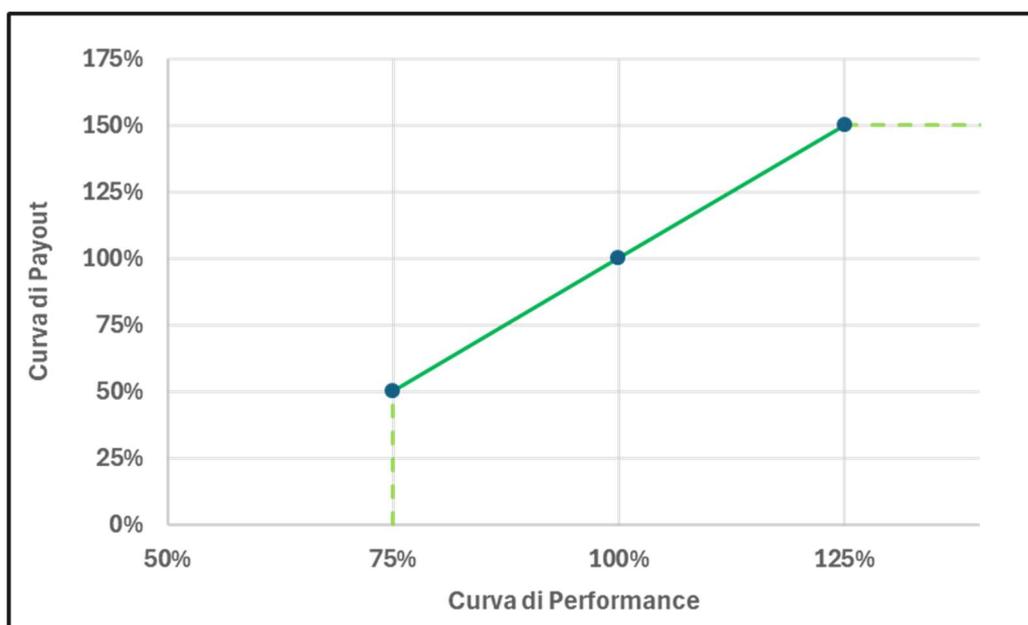
In particolare, posto il Numero Target di Azioni per ciascun Beneficiario, il numero di Azioni da attribuirsi a tale Beneficiario dipenderà, per il 45% del suo ammontare, dal raggiungimento dell'obiettivo di performance basato Fatturato al termine del primo Periodo di *vesting* del Gruppo Technoprobe, per il 45% dal raggiungimento dell'obiettivo di performance basato sul TSR relativo e per il restante 10% dal raggiungimento dell'obiettivo di performance basato sul KPI ESG, il tutto secondo quanto previsto ai paragrafi che seguono. A maggior chiarimento, ciò comporta che il conseguimento (parziale o totale) di un obiettivo di performance potrà dar luogo, indipendentemente dal conseguimento (parziale o totale) dell'altro obiettivo di performance, all'Attribuzione di Azioni.

- 1) Obiettivo basato Fatturato al termine del primo Periodo di *vesting* (peso relativo 45%)

L'obiettivo target è il Fatturato, definito come ricavi consolidati delle vendite e delle prestazioni.

L'Obiettivo Soglia è pari al 75% dell'Obiettivo Target del Fatturato del Gruppo e l'Obiettivo Massimo è pari al 125% dell'Obiettivo Target.

La curva di incentivazione prevede una variazione del numero di Azioni tra il 50% (in corrispondenza dell'Obiettivo Soglia) e il 150% (in corrispondenza dell'Obiettivo Massimo) del Numero di Azioni Target, come mostrato nella seguente immagine:



In caso di raggiungimento, al termine del primo Periodo di Vesting, del Fatturato del Gruppo Technoprobe:

- al di sotto del valore minimo non è previsto alcun pay out;
- il raggiungimento dell'Obiettivo Soglia darà accesso al 50% del target



- il raggiungimento dell'Obiettivo Target darà accesso al 100% del target;
- il raggiungimento dell'Obiettivo Massimo darà accesso al 150% del target

2) Obiettivo basato sul Relative Total Shareholder Return relativo (TSR relativo) (peso relativo 45%)

Il TSR relativo rappresenta il complessivo ritorno per un azionista dato dall'incremento del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo, rispetto al livello di TSR delle aziende appartenenti all'indice della FTSE Italia Mid Cap.

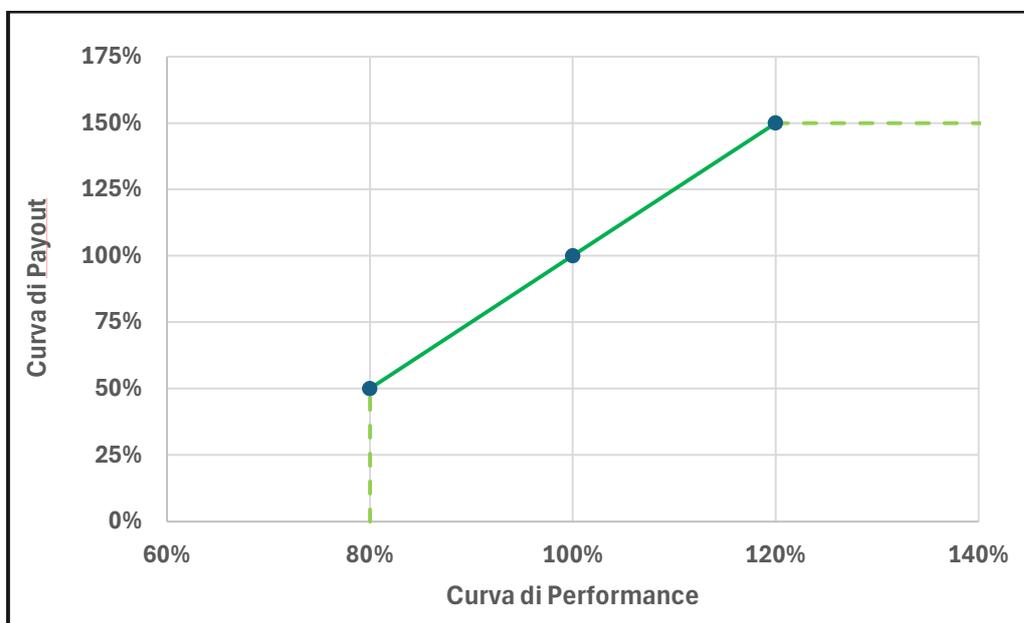
Il TSR viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{TSR} = \frac{\text{Prezzo azione fine periodo} - \text{Prezzo azione inizio periodo} + \text{Dividendi distribuiti nel periodo}}{\text{Prezzo azione inizio periodo}}$$

Dove per:

- "Prezzo dell'azione fine periodo" si intende la media aritmetica del prezzo di chiusura di Borsa dell'azione ordinaria nei tre mesi antecedenti la chiusura dell'ultimo anno di Vesting;
- "Prezzo dell'azione inizio periodo" si intende la media aritmetica del prezzo di chiusura di Borsa dell'azione ordinaria nei tre mesi antecedenti l'inizio del primo anno di Vesting.

La curva di incentivazione prevede una variazione del numero di Azioni tra l'80% (in corrispondenza dell'Obiettivo Soglia) e il 120% (in corrispondenza dell'Obiettivo Massimo e superato il medesimo) del Numero di Azioni Target, secondo un criterio di progressione ed interpolazione lineare, come riportato nella curva di payout illustrata nella seguente immagine:



In caso di raggiungimento, al termine del Periodo di Vesting, di un TSR relativo:

- al di sotto del valore minimo non è previsto alcun pay out;



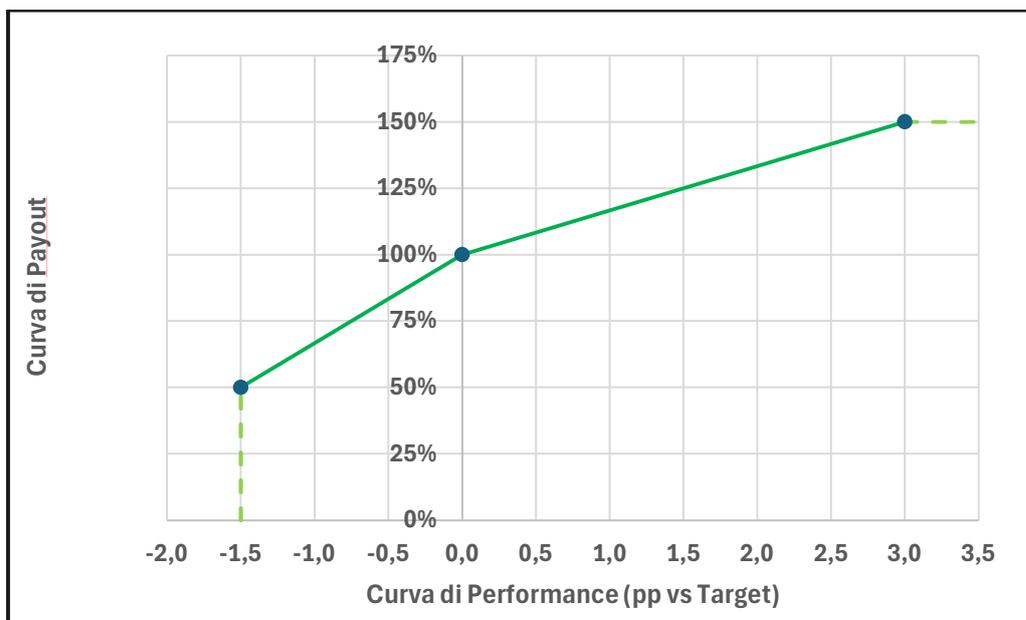
- il raggiungimento dell'Obiettivo Soglia darà accesso al 50% del target
- il raggiungimento dell'Obiettivo Target darà accesso al 100% del target;
- il raggiungimento dell'Obiettivo Massimo darà accesso al 150% del target

3) Obiettivo basato sul KPI ESG (peso relativo 10%).

Per quanto riguarda l'obiettivo ESG, verrà incluso un indicatore correlato all'Employee Engagement Index.

L'Employee Engagement Index (EEI) è una misura quantitativa utilizzata per valutare il livello di coinvolgimento dei dipendenti all'interno di un'organizzazione. Questo indice è basato su un insieme di domande che misurano l'ingaggio dei dipendenti. Per tale rilevazione la società si avvarrà di un consulente esterno che ne certifichi il risultato.

La curva di incentivazione prevede una variazione del EEI tra il -1,5 punti percentuali (in corrispondenza dell'Obiettivo Soglia) e il +3 punti percentuali (in corrispondenza dell'Obiettivo Massimo) rispetto al Target*, secondo un criterio di progressione ed interpolazione lineare, come riportato nella curva di payout illustrata nella seguente immagine:



() Considerando l'avvio della prima Employees Engagement Survey nel 2025, si ipotizza di definire il target alla fine della prima rilevazione (stimata nel mese di giugno 2025) al fine di definire una percentuale di incremento dell'Engagement Index coerente con la baseline di partenza. Il target definito verrà prontamente comunicato a tutti i Beneficiari entro la fine del 2025.*

In caso di raggiungimento, al termine del Periodo di Vesting, dell'Obiettivo ESG:

- al di sotto del valore minimo non è previsto alcun pay out;
- il raggiungimento dell'Obiettivo Soglia darà accesso al 50% del target
- il raggiungimento dell'Obiettivo Target darà accesso al 100% del target;
- il raggiungimento dell'Obiettivo Massimo darà accesso al 150% del target

Non saranno collegati o allegati altri requisiti o condizioni di performance ai Diritti.



L'assegnazione del Numero di Azioni al Beneficiario è soggetta alla seguente condizione, così come a qualsiasi altra condizione potenzialmente inclusa nelle regole del Piano: durante il Periodo di *vesting*, il Beneficiario deve mantenere il Rapporto in modo continuativo con una società del Gruppo (la condizione sopra, così come qualsiasi altra condizione inclusa nelle regole del Piano).

La partecipazione al Piano non fa parte dei termini di impiego dei Beneficiari ed i Diritti e gli obblighi derivanti dalle relazioni di impiego dei beneficiari con qualsiasi società del Gruppo sono separati e non sono influenzati dalla loro partecipazione al piano stesso.

L'assegnazione delle Azioni non crea alcun diritto per il Beneficiario di essere idoneo a qualsiasi Ciclo del piano e/o di ottenere ulteriori Diritti. La Società si riserva il diritto di esercitare la clausola claw-back nel caso in cui il Beneficiario sia responsabile, con dolo o negligenza grave, per violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle regole aziendali che sono rilevanti o hanno un impatto sul contratto di lavoro, influenzando la base fiduciaria pertinente. Il Consiglio di Amministrazione deciderà a sua esclusiva discrezione se e in che misura esercitare il claw-back. Quest'ultimo può essere esercitato dalla Società non oltre tre anni dopo l'assegnazione delle azioni.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio degli strumenti attribuiti

I Diritti saranno attribuiti a titolo personale a ciascun Beneficiario e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi né essere assoggettati a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsivoglia titolo.

Il CEO ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con le raccomandazioni del Codice Corporate Governance, avranno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 50% di quelle oggetto di attribuzione fino alla scadenza di 24 mesi dalla consegna delle Azioni, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'attribuzione delle Azioni. La Società offre ai Beneficiari la modalità di *Sell to Cover* per la vendita sul mercato delle Azioni assegnate.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti assegnati

Il Piano non contiene condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare i divieti di disposizione dei Diritti e delle Azioni.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione

Poiché il diritto di ricevere le Azioni è funzionalmente collegato al permanere del Rapporto tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, in caso di cessazione del Rapporto, troveranno applicazione le seguenti previsioni di cui al presente Articolo, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, in senso più favorevole per i Beneficiari.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Bad Leaver tra l'inizio e la fine del Periodo di Vesting, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere le Azioni.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver tra l'inizio e la fine del Periodo di Vesting, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere un quantitativo pro-rata di Azioni corrispondente al pro-rata dei Diritti a ricevere Azioni assegnati prima della



data di cessazione del Rapporto. Nello specifico, il mese di cessazione rientrerà nel calcolo del pro rata se la cessazione ha efficacia dopo il 15° giorno dello stesso.

Resta inteso che la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance per determinare il numero di Azioni da attribuire sarà condotta con riferimento al bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del Periodo di Vesting e che il *pro-rata* sarà determinato avendo a riferimento come unità di calcolo il mese fiscale. Nello specifico, il mese di cessazione rientrerà nel calcolo del pro rata se la cessazione ha efficacia dopo il 15° giorno dello stesso.

Resta infine inteso che in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra Società Controllata e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito delle Società Controllate, sempre in qualità di Beneficiario, lo stesso conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli ai sensi del Piano.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Il Beneficiario perderà definitivamente il diritto all'attribuzione delle Azioni a seguito di: (i) tentato trasferimento per atto tra vivi o negoziazione dei Diritti, compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto tra vivi o in applicazione di norme di legge, sia direttamente che indirettamente, anche mediante negozi giuridici volti a tale effetto; (ii) sottoposizione dei Diritti a pegno o ad altro diritto reale, ad oneri, sequestro, pignoramento o vincoli (attuali, eventuali, futuri e/o condizionati) di qualsiasi natura, sia reale che personale o (iii) concessione in garanzia dei Diritti.

Qualora, nel corso del Periodo di Vesting:

- * dovesse intervenire un Cambio di Controllo; o
- * venisse conclusa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le Azioni; o
- * venisse revocata la quotazione delle Azioni presso l'EXM (c.d. *delisting*) o fossero assunte delibere e/o impegni che rendano certo il *delisting*;

il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di procedere all'attribuzione anticipata delle Azioni ai Beneficiari, ovvero di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

L'eventuale attribuzione anticipata delle Azioni verrà effettuata - pro rata - per tutti i Beneficiari. Le Azioni saranno attribuite sulla base di una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, in senso più favorevole per i Beneficiari.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle azioni da parte della Società

Qualora emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stata verificata la maturazione del diritto all'attribuzione del Premio erano manifestamente errati, la Società potrà trattenere in tutto o in parte la quota di Premio indebitamente spettante con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto al riguardo, ovvero richiedere - nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile - la restituzione del Premio, dedotto del valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi al ("Diritto di Claw-back"). L'errore manifesto che può caratterizzare il dato è da intendersi qualora si verifichi: (i) un errore di calcolo dei risultati che comporti il conseguimento di un risultato (base di erogazione di una forma variabile) che in assenza dell'errore materiale non sarebbe stato raggiunto o sarebbe stato raggiunto in misura differente; (ii) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento del risultato o comunque dei dati sulla base dei quali è stata



disposta l'erogazione o l'attribuzione del Premio, al fine di conseguire il diritto all'incentivazione; (iii) il raggiungimento di risultati mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali - violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e Codice Etico ex D. Lgs. 231/2001 o delle procedure interne della Società o delle Società Controllate - e/o al regolamento del Piano. La Società si riserva altresì il diritto di esercitare la clausola di Claw-back nel caso in cui il Beneficiario risulti responsabile, con dolo o colpa grave, di violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del Rapporto, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, anche laddove tali comportamenti non abbiano avuto direttamente impatto sul raggiungimento dei risultati e la maturazione del diritto all'attribuzione del Premio.

Il Diritto di Claw-back potrà essere esercitato dalla Società entro e non oltre 3 anni dalla Data di Attribuzione, anche in caso di intervenuta cessazione del Rapporto con la Società prima di tale data.

La Società deciderà a proprio insindacabile giudizio se ed in quale misura esercitare il Diritto di Claw-back.

Rilevato che la restituzione degli importi oggetto dell'esercizio del Diritto di Claw-back è al netto delle imposte versate, il Beneficiario si obbliga fin d'ora a riversare alla Società eventuali eccedenze d'imposta dallo stesso chieste a rimborso, anche sotto forma di compensazione, in sede di dichiarazione dei redditi, sui compensi restituiti e si obbliga inoltre a cooperare con la Società, in quanto sostituto d'imposta, per l'ottenimento del rimborso delle eventuali ritenute operate e versate, non ancora chieste a rimborso in sede di dichiarazione dei redditi.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni

Il Piano non prevede prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni.

4.12 Valutazione dell'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

Alla Data del Documento Informativo, non è possibile quantificare l'onere per la Società in quanto esso dipenderà dal numero di Diritti maturati nonché dal valore di mercato delle Azioni al momento della consegna delle medesime. Tuttavia, a mero titolo esemplificativo, sulla base del numero massimo di Azioni al servizio del Piano per il primo periodo di *vesting* (pari a circa 1.100.000) e del prezzo di chiusura delle Azioni alla Data del Documento Informativo (*i.e.*, Euro 5,97), l'onere massimo atteso sarebbe pari a Euro 6.567.000.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

L'attuazione del Piano non avrà effetti diluitivi sul capitale della Società in quanto l'attribuzione delle Azioni avverrà impiegando Azioni proprie.

4.14 Limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Le Azioni oggetto di attribuzione ai sensi del Piano avranno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

Il Piano non prevede limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.



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 il Piano prevede l'attribuzione di Azioni Technoprobe, negoziate sull'EXM.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

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

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Per informazioni sui criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti si rinvia al paragrafo 3.3.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando: a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse; b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente quotato possono essere forniti mediante rinvio a quanto pubblicato ai sensi dell'art. 84-quater i dati della sezione 1, tabella n.1 e le informazioni richieste nel paragrafo 1 di cui: (i) al punto 1.1; (ii) alle lett. a) e b), del punto 1.3; (iii) alle lett. a) e b), del punto 1.4

Non applicabile in quanto alla Data Documento Informativo, i Beneficiari non sono ancora stati



individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Tali informazioni saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.