

Openjobmetis S.p.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI *PERFORMANCE SHARES* 2019-
2021 RISERVATO A AMMINISTRATORI E DIPENDENTI DI OPENJOBMETIS

*(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio
1999 e successive modifiche e integrazioni)*

14 marzo 2019

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dello Schema n. 7 dell’Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha ad oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione a medio-lungo termine riservato a amministratori investiti di particolari cariche e/o esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina nonché dirigenti con responsabilità strategiche e altri dipendenti chiave, sotto il profilo strategico o operativo, aventi contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di Openjobmetis S.p.A. (la “**Società**” o “**Openjobmetis**”) ed avente ad oggetto l’attribuzione gratuita del diritto a ricevere azioni della Società a titolo gratuito subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di performance e al verificarsi delle ulteriori condizioni previste nel piano stesso (d’ora in poi il “**Piano di Performance Shares 2019-2021**” o il “**Piano**”)

La predetta proposta di adozione del Piano, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis in data 14 marzo 2019, viene sottoposta all’approvazione dell’assemblea degli azionisti della Società convocata per il giorno 17 aprile 2019, ai sensi dell’art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”) essendo destinato anche a amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche.

Dal momento che alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall’assemblea degli azionisti della Società, pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2019;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano.

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

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Documento Informativo, i termini di seguito elencati hanno il significato in appresso precisato per ciascuno di essi:

Amministratori	indica i membri del Consiglio di Amministrazione qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina e/o gli amministratori investiti di particolari cariche.
Azioni	indica le azioni ordinarie Openjobmetis.
Beneficiari	indica gli Amministratori, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dipendenti chiave, sotto il profilo strategico o operativo, che saranno nominativamente individuati, anche in date diverse e con riferimento a una o più Tranche, dal Consiglio di Amministrazione a proprio insindacabile giudizio, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, tra i soggetti investiti delle funzioni rilevanti dal punto di vista strategico o operativo della Società o comunque in grado di apportare un significativo contributo, nell'ottica del perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.
Codice di Autodisciplina	indica il codice di autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel marzo 2006, come successivamente modificato ed integrato.
Comitato per la Remunerazione	indica il comitato per la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	indica il consiglio di amministrazione di Openjobmetis di volta in volta in carica.
Data di Assegnazione delle Azioni	con riferimento a ciascuna Tranche e a ciascun Beneficiario, indica la data di assegnazione delle Azioni ai termini del presente Regolamento, compresa tra la Data di Verifica e il trentesimo Giorno Lavorativo successivo alla Data di Verifica.
Data di Attribuzione del Diritto	con riferimento a ciascuna Tranche e a ciascun Beneficiario, indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'individuazione del Beneficiario, l'attribuzione allo stesso del Diritto a Ricevere Azioni e la determinazione del Numero Base di Azioni attribuibili alle condizioni e ai termini del presente Regolamento.
Data di Verifica	indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione verificherà

l'avveramento delle condizioni di Assegnazione delle Azioni ai sensi del presente Regolamento successivamente alla data di approvazione da parte dell'Assemblea della società del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre dell'ultimo esercizio del Periodo di Vesting e comunque entro il quindicesimo Giorno Lavorativo successivo alla data di approvazione di tale bilancio.

Dipendenti		indica i dipendenti della Società con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato iscritti nel relativo libro matricola.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		indica i dirigenti con responsabilità strategiche della Società come definiti ai sensi della normativa applicabile.
Diritto a Ricevere Azioni		indica il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto <i>inter vivos</i> , a ricevere, nella misura, ai termini e alle condizioni previste nel Regolamento, Azioni a titolo gratuito in caso di raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance.
EBITDA Consolidato	Rettificato	indica il valore dell'utile/(perdita) di esercizio al lordo di imposte sul reddito, oneri finanziari netti, ammortamenti e accantonamenti e svalutazioni ed esclusi gli eventuali proventi (oneri) non ricorrenti, come risultante dal bilancio consolidato della Società, depurato del contributo che, in termini di conto economico, potrebbe essere apportato da società acquisite in corso d'anno, ove non previste a budget; si precisa che, nel caso in cui il bilancio consolidato rilevante ai fini del calcolo degli Obiettivi di Performance non includa un valore di EBITDA rettificato, ai fini del presente Regolamento si farà riferimento al valore di EBITDA consolidato.
EBITDA Consolidato e Cumulato	Rettificato	indica, per ciascuna Tranche, la somma dei valori di EBITDA Rettificato Consolidato relativi ai tre esercizi compresi nel Periodo di Vesting rilevante, ossia (i) gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 per la prima Tranche; (ii) gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2020, 2021 e 2022 per la seconda Tranche e (iii) gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2021, 2022 e 2023 per la terza Tranche.
Giorno Lavorativo		indica ciascun giorno di calendario a eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali le banche non sono, di regola, aperte sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo		indica la Società e le sue società controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

Impegno di Lock-Up	l'impegno irrevocabile nei confronti della Società a non effettuare, direttamente o indirettamente, operazioni di vendita, atti di disposizione e/o comunque operazioni che abbiano per oggetto o per effetto, direttamente o indirettamente, l'attribuzione o il trasferimento a terzi, a qualunque titolo e sotto qualsiasi forma di Azioni assegnate ai sensi del Piano.
Numero Base di Azioni	indica, per ciascun Beneficiario, il numero di Azioni a cui il medesimo avrà diritto al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento.
Obiettivi di Performance	indica gli obiettivi di performance, misurati con riferimento a ciascun Periodo di Vesting, al cui raggiungimento è subordinata l'Assegnazione delle Azioni a ciascun Beneficiario, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione e calcolati con riferimento ai seguenti indicatori: <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato, e - Total Shareholder Return relativo calcolato rispetto ai TSR delle Società del Panel.
Periodo di Vesting	indica il periodo, decorrente dal 1 gennaio dell'esercizio durante cui viene attribuito il Diritto a Ricevere Azioni al 31 dicembre del terzo esercizio chiuso dopo l'attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni (ossia 1 gennaio 2019-31 dicembre 2021 per la prima Tranche, 1 gennaio 2020-31 dicembre 2022 per la seconda Tranche e 1 gennaio 2021-31 dicembre 2023 per la terza Tranche), con riferimento al quale verrà verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance per ciascuna Tranche.
Piano:	ha il significato di cui in Premessa.
Rapporto	indica, a seconda del caso, il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del Dipendente o del Dirigente con Responsabilità Strategiche o il rapporto derivante dall'incarico di Amministratore intercorrente fra il Beneficiario e la Società.
Società	indica Openjobmetis S.p.A.
Società del Panel	indica le società con riferimento a cui sarà verificato l'Obiettivo di Performance basato sul TSR, ossia (i) per la prima Tranche, le società appartenenti all'indice FTSE Italia STAR alla data del 1 gennaio 2019, (ii) per la seconda Tranche, le società appartenenti all'indice FTSE Italia STAR alla data del 1 gennaio 2020 e (iii) per la terza Tranche, le società appartenenti all'indice FTSE Italia

STAR alla data del 1 gennaio 2021. Resta inteso che (A) le società che dovessero essere escluse dall'indice FTSE Italia STAR dopo il 1 gennaio del primo esercizio di un Periodo di Vesting le cui azioni continuino ad essere quotate continueranno ad essere considerate ai fini del calcolo dell'Obiettivo di Performance basato sul TSR in tale Periodo di Vesting, (B) le società appartenenti all'indice FTSE Italia STAR alla data del 1 gennaio del primo esercizio di un Periodo di Vesting le cui azioni cessassero di essere quotate nel corso del Periodo di Vesting, non saranno considerate ai fini del calcolo dell'Obiettivo di Performance basato sul TSR in tale Periodo di Vesting e (C) le società che dovessero essere incluse nell'indice FTSE Italia STAR dopo il 1 gennaio del primo esercizio del Periodo di Vesting, non saranno considerate ai fini del calcolo dell'Obiettivo di Performance basato sul TSR in tale Periodo di Vesting.

Terzo Acquirente

un soggetto terzo diverso (a) dalle persone fisiche o giuridiche che alla data definitiva di approvazione del presente Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione controllano, direttamente o indirettamente, la Società ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, o (b) dalle persone fisiche o giuridiche, che alla data definitiva di approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione, sono controllati, direttamente o indirettamente, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, da alcuno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a).

Tranche

indica i tre cicli annuali di assegnazione in cui si articola il Piano che il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare, rispettivamente, nel 2019, nel 2020 e nel 2021, ciascuno dei quali con un proprio Periodo di Vesting.

Total Shareholder Return o TSR

indica il rendimento di un titolo azionario per un investitore in relazione a un determinato periodo, calcolato considerando sia le variazioni del prezzo di mercato delle azioni in tale periodo che i dividendi distribuiti nello stesso periodo considerati come reinvestiti nelle azioni della società. Ai fini del calcolo del TSR per gli scopi del presente Regolamento verrà utilizzato il Return Index (RI) della piattaforma Datastream o, in caso di indisponibilità, di altre piattaforme comparabili

TSR della Società o TSR OJM

indica il Total Shareholder Return delle Azioni della Società in un Periodo di Vesting, laddove ai fini del calcolo della variazione del prezzo delle Azioni si considererà come primo termine di riferimento la media dei prezzi dell'Azione nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti il primo gennaio del primo esercizio del

Periodo di Vesting rilevante e come secondo termine di riferimento la media dei prezzi dell'Azione nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti il 31 dicembre dell'ultimo esercizio del Periodo di Vesting rilevante.

TUF

indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

Il Piano è riservato agli Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Dipendenti chiave, sotto il profilo strategico o operativo, della Società che saranno nominativamente individuati, anche in date diverse e con riferimento a una o più Tranche, dal Consiglio di Amministrazione a proprio insindacabile giudizio, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, tra i soggetti investiti delle funzioni rilevanti dal punto di vista strategico o operativo della Società o comunque in grado di apportare un significativo contributo, nell'ottica del perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

Il Piano è da considerarsi – ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, lett. s) del Regolamento Emittenti – un “*piano di particolare rilevanza*”, poiché tra i Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione vi potranno essere amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Alla data del presente Documento Informativo non è possibile indicare nominativamente i Beneficiari che siano componenti del Consiglio di Amministrazione a cui verrà attribuito il Diritto a Ricevere Azioni, dal momento che l'individuazione nominativa dei Beneficiari sarà effettuata ai sensi del Piano successivamente all'approvazione del Piano medesimo da parte dell'Assemblea della Società come meglio specificato nel Paragrafo 1.2 che segue.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari che siano componenti del Consiglio di Amministrazione e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Il Piano è riservato a amministratori investiti di particolari cariche e/o esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina nonché dirigenti con responsabilità strategiche e altri dipendenti chiave, sotto il profilo strategico o operativo, aventi contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato della Società.

L'individuazione dei Beneficiari per ciascuna Tranche sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, discrezionalmente e a proprio insindacabile giudizio, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato per la Remunerazione, per i Beneficiari diversi dall'Amministratore Delegato e su proposta del Comitato per la Remunerazione in caso di individuazione dell'Amministratore Delegato quale Beneficiario del Piano e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

a) *Direttori generali dell'emittente*

Non applicabile in quanto alla data del presente Documento Informativo la Società non ha nominato

direttori generali.

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

Non applicabile in quanto la Società è qualificabile come una società di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

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

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche controllanti Openjobmetis che siano destinatarie del Piano.

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

- a) *Descrizione e indicazione numerica dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

Non applicabile in quanto la Società è qualificabile come una società di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

- b) *Nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari*

Alla data del presente Documento Informativo non è stato individuato alcun Beneficiario del Piano, dal momento che tale individuazione sarà effettuata ai sensi del Piano successivamente all'approvazione del Piano medesimo da parte dell'Assemblea della Società come meglio specificato nel Paragrafo 1.2 che precede.

L'indicazione per aggregato dei Beneficiari che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Non vi sono categorie di Dipendenti per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Il Piano persegue le seguenti finalità:

- (i) creare valore per la Società, allineando gli obiettivi di figure chiave sotto il profilo strategico oppure operativo della Società, con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (ii) attrarre, trattenere e motivare i *managers* dotati di qualità professionali di elevato standard e che ricoprono posizioni chiave all'interno del Gruppo;
- (iii) favorire la fidelizzazione dei Beneficiari aumentando la capacità della Società di trattenere le risorse chiave già presenti nel Gruppo e la competitività della Società sul mercato del lavoro per attrarre i migliori talenti disponibili.

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

La maturazione del Diritto a Ricevere Azioni e, pertanto, l'Assegnazione delle Azioni nella misura determinata ai sensi del Piano, sono subordinate all'avveramento delle seguenti condizioni:

- (i) che alla Data di Assegnazione delle Azioni sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società;
e
- (ii) che sia stato raggiunto l'Obiettivo Minimo di performance con riferimento ad almeno uno dei seguenti indicatori di performance, ciascuno con un peso relativo del 50%:
 - EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato, e
 - il Total Shareholder Return relativo della Società calcolato rispetto ai TSR delle Società del Panel.

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

Per ciascuna delle tre Tranche, il Consiglio di Amministrazione individuerà nominativamente i Beneficiari attribuendo a ciascuno dei Beneficiari il Diritto a Ricevere Azioni e determinando, per ciascuno di essi, il Numero Base di Azioni, ossia il numero di Azioni a cui il Beneficiario avrà diritto in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance ai termini e alle condizioni previste dal Piano.

L'individuazione dei Beneficiari per ciascuna Tranche e la determinazione del Numero Base di Azioni attribuibili a ciascuno dei Beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, discrezionalmente e a proprio insindacabile giudizio, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato per la Remunerazione per i Beneficiari diversi dall'Amministratore Delegato e su proposta del Comitato per la Remunerazione in caso di individuazione dell'Amministratore Delegato quale Beneficiario del Piano nonché - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale, avendo riguardo al perseguimento dell'interesse della Società, tenendo conto, tra l'altro, dell'importanza della risorsa per i risultati della Società, della rilevanza strategica della posizione ricoperta nell'ambito della Società, del potenziale della risorsa e di ogni altro elemento ritenuto utile o rilevante in rapporto agli obiettivi di creazione di valore per la Società e il Gruppo riflessi nella definizione degli Obiettivi di Performance.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Il Piano non prevede l'attribuzione di compensi basati su strumenti finanziari diversi da quelli emessi dalla Società.

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

Non risultano 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'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019, sulla scorta dell'istruttoria svolta dal Comitato per la Remunerazione. Nella medesima data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF.

All'Assemblea degli Azionisti della Società sarà inoltre proposto di delegare al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere necessario od opportuno per istruire e dare completa ed integrale attuazione al Piano ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di (i) individuare i Beneficiari e gli Obiettivi di Performance, (ii) determinare il Numero Base di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario, sulla base del quale il Consiglio di Amministrazione calcolerà il numero di Azioni effettive da assegnare a ciascuno dei Beneficiari in ragione del livello di raggiungimento, o eventuale superamento, degli obiettivi di performance medesimi, ai termini e alle condizioni previste nel piano medesimo e, comunque, nel rispetto del numero massimo di azioni da destinare al piano come determinato dall'Assemblea, (iii) esercitare tutti i poteri e le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione dal Piano e assumere le relative determinazioni, (iv) disporre a servizio del Piano delle azioni proprie detenute dalla Società; (v) redigere e approvare il regolamento del Piano e apportare allo stesso le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune in ipotesi di operazioni straordinarie che riguardino la Società e/o il Gruppo; e (vi) provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle delibere assembleari adottate in relazione al Piano.

La relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione contenente la proposta di deliberazione viene resa disponibile nei termini e con le modalità di legge.

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

L'organo responsabile della gestione del Piano è il Consiglio di Amministrazione che, nell'esercizio dei poteri che verranno ad esso conferiti dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti in relazione al Piano, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione, gestione e amministrazione del Piano ad uno o più dei suoi membri.

Il Comitato per la Remunerazione svolgerà funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano, secondo quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina.

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

Qualora, nel corso del Periodo di *Vesting*, si verifichi un'OPA o un Cambio di Controllo, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e a proprio insindacabile giudizio, di assegnare anticipatamente le Azioni rispetto al Periodo di *Vesting* e di determinarne il numero tenuto conto dei risultati più recenti del Gruppo.

In conseguenza di ulteriori eventi sopravvenuti suscettibili di influire sulla Società, sul Gruppo, sugli Obiettivi di Performance o sul Piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti la Società, modifiche normative, variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di politica monetaria internazionale) il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano e ai documenti di attuazione del Piano (ivi incluso il Regolamento), autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, tutte le modificazioni ed integrazioni al Piano, al Regolamento e/o al Diritto a Ricevere Azioni e/o al Numero Base di Azioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali ed economici del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti.

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

Alla data del presente Documento Informativo la Società detiene n. 411.360 azioni proprie. Tenuto conto che il numero massimo di Azioni a servizio del Piano è pari a n. 290.966, la Società intende utilizzare a servizio del Piano le azioni proprie in portafoglio.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Le caratteristiche del Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, sono state determinate in forma collegiale da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto propositivo e consultivo del Comitato per la Remunerazione ed

attenendosi alle conclusioni del Comitato medesimo, secondo quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina ed in linea con la migliore prassi societaria in materia.

Tra le categorie Beneficiari del Piano vi sono anche Amministratori investiti di particolari cariche.

L'eventuale deliberazione consiliare di attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni a Beneficiari che rivestano anche il ruolo di Amministratori verrà adottata nel rispetto delle previsioni normative applicabili.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione ha definito l'architettura del Piano mediante un'attività istruttoria che si è svolta a partire dal mese di settembre 2018. In data 12 febbraio 2019 il Comitato ha definito le linee guida del Piano e il 19 febbraio 2019 ha riferito al Consiglio di Amministrazione l'esito delle attività condotte. Il Comitato ha infine deliberato la proposta definitiva da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in relazione al Piano in data 14 marzo 2019.

Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la proposta di adozione del Piano e di sottoporre la stessa all'approvazione dell'Assemblea.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Piano e gli strumenti al servizio della sua attuazione sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea del 17 aprile 2019. Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano e delle relative deliberazioni ancillari, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso.

Secondo i termini del Piano, il Consiglio di Amministrazione potrà individuare i Beneficiari di ciascuna Tranche, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli azionisti, anche non in un'unica Data di Attribuzione del Diritto, purché, rispettivamente, entro i seguenti periodi:

- (a) dalla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2018 fino al 30 giugno 2019, per la prima Tranche;
- (b) dalla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2019 fino al 30 giugno 2020, per la seconda Tranche;
- (c) dalla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2020 fino al 30 giugno 2021, per la terza Tranche.

Le decisioni che verranno adottate dal Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano saranno rese note al pubblico ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

Il prezzo ufficiale delle Azioni sul mercato telematico azionario nelle date di cui al precedente Paragrafo 3.6

è stato il seguente:

12 febbraio 2019	€	7,20
19 febbraio 2019	€	7,21
14 marzo 2019	€	7,15

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, TUF; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Le Azioni saranno attribuite solo al termine del Periodo di Vesting e subordinatamente al ricorrere e alla verifica delle condizioni di maturazione di cui al paragrafo 2.2. Conseguentemente, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'assegnazione dei Diritti non spiegherebbe effetti apprezzabili sul Piano del comportamento dei Beneficiari che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, essendo la consegna delle stesse differita ad un momento successivo a quello della assegnazione dei Diritti medesimi.

La procedura di assegnazione dei Diritti e di consegna delle Azioni si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate della Società.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Piano ha per oggetto l'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos*, a ricevere, nella misura, ai termini e alle condizioni in esso previste, azioni ordinarie della Società a titolo gratuito subordinatamente al raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance e in ragione del grado di raggiungimento di tali Obiettivi di Performance.

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

Il Piano si articola in tre Tranche di assegnazione annuali (2019, 2020 e 2021), ciascuno con un proprio Periodo di Vesting triennale.

Gli Obiettivi di Performance per ciascuna Tranche sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione e saranno misurati con riferimento al relativo Periodo di Vesting e, pertanto, (i) con riferimento agli esercizi 2019, 2020 e 2021 per la prima Tranche, (ii) con riferimento agli esercizi 2020, 2021 e 2022 per la seconda Tranche e (iii) con riferimento agli esercizi 2021, 2022 e 2023 per la terza Tranche.

Successivamente alla data di approvazione da parte dell'Assemblea della società del bilancio di esercizio

chiuso al 31 dicembre dell'ultimo esercizio del Periodo di Vesting e comunque entro il quindicesimo Giorno Lavorativo successivo alla data di approvazione di tale bilancio, il Consiglio di Amministrazione valuterà se si sono verificate le condizioni di cui al precedente Paragrafo 2.2. e provvederà a determinare, sulla base del Numero Base di Azioni, il numero effettivo delle Azioni spettanti a ciascun Beneficiario in ragione della misura del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

La Società provvederà all'Assegnazione del numero effettivo di Azioni spettante a ciascun Beneficiario entro 30 Giorni Lavorativi dalla Data di Verifica.

4.3 Termine del piano.

Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare i Beneficiari della terza e ultima Tranche entro il 30 giugno 2021.

L'Assegnazione delle Azioni relative all'ultima Tranche dovrà avvenire entro 30 Giorni Lavorativi dalla relativa Data di Verifica che non potrà essere successiva di oltre quindici Giorni Lavorativi dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea della società del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Il numero massimo di Azioni che potranno essere assegnate in esecuzione del Piano è complessivamente pari a 290.966.

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*; descrizioni di tali condizioni e risultati.

Come indicato al Paragrafo 2.2., la maturazione del Diritto a Ricevere Azioni e, pertanto, l'Assegnazione delle Azioni nella misura determinata ai sensi del presente Regolamento, sono subordinate alla permanenza del Rapporto del Beneficiario con la Società alla Data di Assegnazione nonché al raggiungimento dell'Obiettivo Minimo con riferimento ad almeno uno dei due indicatori di performance previsti dal Piano, ossia l'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato e il Total Shareholder Return relativo della Società calcolato rispetto ai TSR delle Società del Panel.

Ciascun indicatore ha un peso relativo pari al 50% del totale del Numero Base di Azioni, in modo tale che, a titolo di esempio, il raggiungimento del 100% dell'Obiettivo di Performance individuato con riferimento all'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato comporterà l'assegnazione del 50% del Numero Base di Azioni e il raggiungimento del 100% dell'Obiettivo di Performance individuato con riferimento al Total Shareholder Return comporterà l'assegnazione del rimanente 50% del Numero Base di Azioni.

A. EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato

L'Obiettivo di Performance basato sull'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato (i) con riferimento alla prima Tranche, è pari alla somma degli EBITDA Rettificati Consolidati indicati nei budget consolidati annuali per gli esercizi 2019, 2020 e 2021 (restando inteso che, nel caso di approvazione di piani pluriennali, il budget annuale da considerare per ciascun esercizio sarà quello dei piani pluriennali in cui l'esercizio in questione è il primo), mentre (ii) con riferimento alle Tranche successive alla prima, il Consiglio di Amministrazione potrà determinare l'Obiettivo di Performance basato sull'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato a valere sui budget annuali con il medesimo criterio applicato per la prima Tranche oppure

facendo riferimento ai valori di EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato indicati in piani industriali pluriennali relativi al Periodo di Vesting rilevante (i valori di cui ai punti (i) e (ii) ciascuno l' "Obiettivo Target di EBITDA Rettificato").

Con riferimento all'Obiettivo di Performance basato sull'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato, a ciascun Beneficiario sarà assegnata una percentuale della Prima Quota di Azioni secondo la tabella che segue:

% di raggiungimento dell'Obiettivo Target di EBITDA Rettificato (OP)	Azioni assegnate in % rispetto alla Prima Quota di Azioni (PQA)
OP < 90%	0%
90% ≤ OP ≤ 100%	50% ≤ PQA ≤ 100%
100% < OP ≤ 110%	100% < PQA ≤ 120%
OP > 110%	120%
I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare.	

- Nel caso in cui l'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato del relativo Periodo di Vesting rappresenti meno del 90% dell'Obiettivo Target di EBITDA Rettificato Cumulato, il Beneficiario non avrà diritto ad alcuna percentuale della Prima Quota di Azioni.
- Nel caso in cui l'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato per il relativo Periodo di Vesting rappresenti il 90% dell'Obiettivo Target di EBITDA Rettificato (l'"Obiettivo Minimo di EBITDA Cumulato"), il Beneficiario avrà diritto al 50% della Prima Quota di Azioni.
- Nel caso in cui l'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato per il relativo Periodo di Vesting rappresenti una percentuale compresa tra il 90% e il 100% dell'Obiettivo Target di EBITDA Rettificato, il Beneficiario avrà diritto ad una percentuale della Prima Quota di Azioni compresa tra il 50% e il 100%, calcolata con il metodo dell'interpolazione lineare.
- Nel caso in cui l'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato per il relativo Periodo di Vesting rappresenti una percentuale compresa tra il 100% e il 110% dell'Obiettivo Target di EBITDA Rettificato, il Beneficiario avrà diritto ad una percentuale della Prima Quota di Azioni compresa tra il 100% e il 120%, calcolata con il metodo dell'interpolazione lineare.
- Per valori dell'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato per il relativo Periodo di Vesting tali per cui quest'ultimo rappresenti più del 110% dell'Obiettivo Target di EBITDA Rettificato (l'Obiettivo Massimo di EBITDA Cumulato), al Beneficiario spetterà una percentuale della Prima Quota di Azioni pari e comunque mai superiore al 120%.

B. Total Shareholder Return

L'Obiettivo di Performance basato sul TSR si intende raggiunto qualora il TSR della Società si posizioni sulla mediana dei TSR delle Società del Panel ("Obiettivo Target di TSR"), laddove per mediana dei TSR si intende il valore centrale della distribuzione dei TSR delle Società del Panel, ossia il valore che separa il 50% dei TSR più elevanti dal 50% dei TSR meno elevati.

Con riferimento all'Obiettivo di Performance basato sul TSR, a ciascun Beneficiario sarà assegnata una

percentuale della Seconda Quota di Azioni secondo la tabella che segue:

Posizionamento del TSR della Società (TSR OJM) rispetto ai TSR delle Società del Panel	Azioni assegnate in % rispetto alla Seconda Quota di Azioni (SQA)
TSR OJM < Mediana	0%
Mediana ≤ TSR OJM ≤ Terzo Quartile	50% ≤ SQA ≤ 100%
Terzo Quartile < TSR OJM ≤ Nono Decile	100% < SQA ≤ 120%
TSR OJM > Nono Decile	120%
I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare.	

- Nel caso in cui il TSR della Società sia inferiore alla mediana dei TSR delle Società del Panel, il Beneficiario non avrà diritto ad alcuna percentuale della Seconda Quota di Azioni.
- Nel caso in cui il TSR della Società sia pari alla mediana dei TSR delle Società del Panel (l'“**Obiettivo Minimo di TSR Relativo**”), il Beneficiario avrà diritto ad una percentuale della Seconda Quota di Azioni del 50%.
- Nel caso in cui il TSR della Società sia compreso tra la mediana e il terzo quartile dei TSR delle Società del Panel, il Beneficiario avrà diritto ad una percentuale della Seconda Quota di Azioni compresa tra il 50% e il 100%, calcolata con il metodo dell'interpolazione lineare, laddove il terzo quartile dei TSR è il valore della distribuzione dei TSR delle Società del Panel che separa il 25% dei TSR più elevanti dal 75% dei TSR meno elevanti.
- Nel caso in cui il TSR della Società sia compreso tra il terzo quartile e il nono decile dei TSR delle Società del Panel, il Beneficiario avrà diritto ad una percentuale della Seconda Quota di Azioni compresa tra il 100% e il 120%, calcolata con il metodo dell'interpolazione lineare, laddove il nono decile dei TSR è il valore della distribuzione dei TSR delle Società del Panel che separa il 10% dei TSR più elevanti dal 90% dei TSR meno elevanti.
- Nel caso in cui il TSR della Società sia superiore al nono decile dei TSR delle Società del Panel, al Beneficiario spetterà una percentuale della Seconda Quota di Azioni pari e comunque mai superiore al 120%.

L'Obiettivo di Performance basato sull'EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato e l'Obiettivo di Performance basato sul TSR costituiscono Obiettivi di Performance indipendenti. Nel caso in cui non fosse superato l'Obiettivo Minimo basato su uno dei due indicatori potranno comunque essere assegnate Azioni in relazione al livello di conseguimento dell'Obiettivo di Performance basato sull'altro indicatore.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Ciascun Beneficiario che sia Amministratore sarà soggetto ad un Impegno di Lock-Up in relazione al 50% delle Azioni al medesimo assegnate ai sensi del Piano della seguente durata: (i) dalla Data di Assegnazione sino alla data di cessazione del rispettivo incarico con riferimento al 25% delle Azioni al medesimo

assegnate e (ii) dalla Data di Assegnazione sino all'ultimo giorno del quindicesimo mese successivo a quello della Data di Assegnazione con riferimento ad un ulteriore 25% delle Azioni al medesimo assegnate.

Ciascun Beneficiario che sia Dirigente con Responsabilità Strategiche sarà soggetto ad un Impegno di Lock-Up in relazione al 50% delle Azioni al medesimo assegnate ai sensi del Piano della seguente durata: (i) dalla Data di Assegnazione sino all'ultimo giorno del sesto mese successivo a quello della Data di Assegnazione e (ii) dalla Data di Assegnazione sino all'ultimo giorno del dodicesimo mese successivo a quello della Data di Assegnazione con riferimento ad un ulteriore 25% delle Azioni al medesimo assegnate.

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

Non applicabile.

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

In caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società prima della Data di Assegnazione delle Azioni per (i) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario non sorrette da giusta causa o da uno dei motivi di cui al successivo (anche nel caso in cui alla Data di Assegnazione delle Azioni la cessazione del Rapporto non sia ancora efficace ma sia pervenuta alla Società da parte del Beneficiario formale comunicazione in tal senso); (ii) revoca per giusta causa o decadenza dalla carica di Amministratore; (iii) rinuncia alla carica di amministratore ai sensi dell'art. 2385, comma 1, cod. civ o (iv) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il Beneficiario decadrà definitivamente da qualsiasi diritto relativo al Piano, ivi incluso il Diritto a Ricevere Azioni, senza diritto del Beneficiario a ricevere alcun indennizzo e/o risarcimento di sorta (ipotesi c.d. di bad leaver).

In caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società prima della Data di Assegnazione delle Azioni per (i) risoluzione consensuale del Rapporto; (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario per accedere al trattamento pensionistico o per altra giusta causa; (iii) pensionamento; (iv) revoca senza giusta causa della carica di Amministratore; (v) scadenza naturale del mandato dell'Amministratore; (vi) licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo; (vii) sopravvenuta inabilità o invalidità fisica o psichica permanente del Beneficiario tale da impedire la prosecuzione del Rapporto o (viii) decesso del Beneficiario, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi e legatari previo adempimento da parte degli eredi dell'onere di presentazione della dichiarazione di successione e dell'adempimento delle disposizioni fiscali vigenti, in quanto applicabili), fermo restando il rispetto degli obblighi, modalità e termini di cui al Regolamento, avrà diritto al mantenimento del Diritto a Ricevere Azioni con riferimento però a un Numero Base di Azioni ricalcolato e riproporzionato in base al tempo durante cui il Rapporto è rimasto in essere nel corso del Periodo di Vesting (ipotesi c.d. di good leaver).

Resta inteso che (a) la scadenza naturale della carica di Amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità non sarà ritenuta una cessazione del relativo Rapporto tra il Beneficiario e la Società e (b) il Diritto a Ricevere Azioni resterà comunque sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare e sino al momento della conclusione del procedimento disciplinare.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, potrà assumere decisioni in senso più favorevole per i Beneficiari.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

In caso di *delisting* delle azioni della Società durante il Periodo di Vesting, il Piano cesserà di avere efficacia e il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di assumere, a proprio insindacabile giudizio, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, le deliberazioni ritenute più opportune.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Nel caso in cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance sia stato influenzato da comportamenti dolosi o colposi da parte del Beneficiario oppure da comportamenti posti in essere dal medesimo in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte) oppure gli Obiettivi di Performance siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, la Società, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, avrà il diritto, entro il termine legale di prescrizione, di ottenere dal Beneficiario il pagamento di una somma pari al controvalore delle Azioni al medesimo assegnate calcolato alla Data di Assegnazione.

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

Non applicabile.

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

L'informazione relativa al costo complessivo del Piano sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Il Piano non avrà effetti diluitivi sul capitale sociale della Società.

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

Non applicabile al 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 al Piano.

4.16 - 4.23

Non applicabili

TABELLA

Dal momento che alla data del presente Documento Informativo non sono stati assegnati Diritti a Ricevere Azioni ai sensi del Piano, la Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.