

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



**DOCUMENTO INFORMATIVO**

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

**RELATIVO AL**

***“PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2019-2021”***

Approvato dal consiglio di amministrazione di F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. il 15 marzo 2019

## PREMESSA

In data 15 marzo 2019 il consiglio di amministrazione di F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. (la “**Società**” o l’“**Emittente**”), su proposta del comitato remunerazioni e con il parere favorevole del collegio sindacale dell’Emittente ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, ha approvato il piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società a favore di alcune figure chiave del gruppo facente capo all’Emittente (il “**Gruppo**”), rientranti tra gli amministratori investiti di particolari cariche e dipendenti della Società e del Gruppo, denominato “*Piano di Performance Share 2019-2021*” (il “**Piano**”).

Il Piano è stato approvato dall’assemblea dei soci dell’Emittente del 18 aprile 2019, conformemente a quanto previsto dall’art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”).

Ferma restando la facoltà dell’organo amministrativo di individuare, successivamente, ulteriori beneficiari del Piano, il consiglio di amministrazione della Società in data 15 marzo 2019, sentito il parere del comitato remunerazioni e con il parere favorevole del collegio sindacale dell’Emittente ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, ha nominativamente individuato i soggetti che saranno, condizionatamente all’approvazione del Piano da parte della suddetta assemblea dei soci, beneficiari dello stesso.

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

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

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

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

## DEFINIZIONI

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

<b>Amministratori Esecutivi</b>	indica gli amministratori esecutivi della Società, ossia l'amministratore delegato e il consigliere delegato.
<b>Assegnazione</b>	indica l'effettiva assegnazione, a titolo gratuito, delle Azioni a ciascun Beneficiario successivamente al termine del Periodo di Vesting.
<b>Assemblea dei Soci</b>	indica l'assemblea dei soci dell'Emittente.
<b>Attribuzione</b>	indica l'attribuzione gratuita a ciascun Beneficiario, da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, del Diritto a Ricevere Azioni a titolo gratuito.
<b>Azioni</b>	indica le azioni ordinarie della Società, prive di indicazione espressa del valore nominale.
<b>Bad Leaver</b>	indica tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dalle ipotesi di Good Leaver.
<b>Beneficiari</b>	indica gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali del Gruppo che sono stati, o saranno, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, tra prestatori di lavoro dipendenti e/o amministratori della Società o di Società Controllate che occupano posizioni individuate per la crescita e la sostenibilità del <i>business</i> del Gruppo nel lungo termine.
<b>Cambio di Controllo</b>	indica una delle seguenti circostanze: (a) l'acquisizione da parte di uno o più terzi acquirenti del controllo della Società ai sensi dell'articolo 93 del TUF; (b) l'acquisizione da parte di uno o più terzi acquirenti di un numero di azioni o di una quota di una Controllata, ovvero di società controllanti direttamente o indirettamente quest'ultima, 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'articolo 2359 del Codice Civile; (c) il trasferimento definitivo a qualunque titolo a uno o più terzi acquirenti dell'azienda ovvero del ramo di azienda cui faccia capo il Rapporto con uno o più Beneficiari.
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Il codice di autodisciplina adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A. cui la Società si conforma.

<b>Comitato Remunerazioni</b>	indica il “ <i>comitato remunerazione</i> ” istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il consiglio di amministrazione dell’Emittente, <i>pro tempore</i> in carica.
<b>Consob</b>	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
<b>Controllate o Società Controllate</b>	indica, indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell’articolo 2359 Codice Civile, dalla Società, con le quali sia in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.
<b>Data del Documento Informativo</b>	indica la data di approvazione del presente Documento Informativo.
<b>Data di Assegnazione delle Azioni</b>	indica, con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l’Assegnazione a titolo gratuito delle Azioni a tale Beneficiario.
<b>Data di Attribuzione del Diritto</b>	indica, con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l’individuazione di tale Beneficiario e l’attribuzione allo stesso del Diritto a Ricevere Azioni a titolo gratuito.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	indica i dirigenti del Gruppo che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o del Gruppo.
<b>Diritto a Ricevere Azioni</b>	indica il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile <i>inter vivos</i> , all’Assegnazione a titolo gratuito delle Azioni.
<b>Figure Manageriali</b>	indica i prestatori di lavoro dipendenti della Società e di Società Controllate che occupano posizioni individuate per la crescita e la sostenibilità del <i>business</i> del Gruppo nel lungo termine.
<b>Good Leaver</b>	indica le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: (i) dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento; (ii) morte o invalidità permanente o (iii) scadenza del mandato di amministrazione.
<b>Gruppo</b>	indica la Società e le Società Controllate.
<b>Lettera di Attribuzione</b>	indica la lettera che la Società invierà a ogni Beneficiario per comunicare al medesimo l’Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni e la cui

sottoscrizione e consegna alla Società a opera dei Beneficiari costituirà piena e incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.

<b>Numero Base di Azioni o NBA</b>	indica, per ciascun Beneficiario, il numero di Azioni ottenibile al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance.
<b>Obiettivi di Performance</b>	indica gli obiettivi di <i>performance</i> calcolati con riferimento ai seguenti indici: (i) ROI medio del triennio 2019-2021 (peso relativo 70%); e (ii) obiettivi strategici individuali o di struttura (peso relativo 30%).
<b>Periodo di Holding</b>	indica il periodo di tempo, decorrente dalla effettiva Assegnazione delle Azioni ai Beneficiari, durante il quale gli stessi non possono disporre dei titoli in loro possesso
<b>Periodo di Vesting</b>	indica il periodo di misurazione dei risultati che inizia il 1 gennaio 2019 e finisce il 31 dicembre 2021, al termine del quale verrà verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
<b>Piano</b>	indica il piano di incentivazione a lungo termine basato sulla Assegnazione gratuita di Azioni a favore di alcuni amministratori investiti di particolari cariche e dipendenti della Società e del Gruppo, denominato “ <i>Piano di Performance Share 2019-2021</i> ”.
<b>Rapporto</b>	indica il rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione in essere tra il singolo Beneficiario e la Società o una delle Società Controllate.
<b>Regolamento Emittenti</b>	indica il regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
<b>ROI</b>	è calcolato come il rapporto tra EBITDA consolidato e capitale netto investito ( <i>net invested capital</i> ) come da piano industriale del Gruppo, di cui al paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.
<b>Società o Emittente</b>	indica F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A., con sede legale in via XXV Aprile n.5, 20016 Pero (MI).
<b>TUF</b>	indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

## 1. SOGGETTI DESTINATARI

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

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

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

- Massimo Candela, amministratore delegato dell'Emittente;
- Luca Pelosin, consigliere delegato dell'Emittente.

Con riferimento agli amministratori delle Società Controllate, i Beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'amministratore delegato e sentito il parere del Comitato Remunerazioni. Tali informazioni verranno comunicate successivamente ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

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

Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo 1.1 del presente Documento Informativo, il Piano include tra i suoi Beneficiari le seguenti categorie di soggetti:

- n. 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>(1)</sup>;
- n. 18 Figure Manageriali<sup>(2)</sup>;

---

<sup>(1)</sup> In data 1 aprile 2020 è divenuta efficace la riduzione da “8” a “7” del numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2020, nell'esercizio dei poteri conferiti all'organo amministrativo dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019. Tra i n. 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano è ricompreso anche n. 1 Dirigente con Responsabilità Strategiche il cui Rapporto col Gruppo è cessato anticipatamente per un'ipotesi di Good Leaver, con effetto dal 31 dicembre 2020 ai fini del Piano. La riallocazione delle Azioni da attribuire all'interno di tale categoria di Beneficiari del Piano è stata determinata fermo restando il limite posto dal numero massimo di Azioni che possono essere emesse a servizio del Piano, come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019.

<sup>(2)</sup> Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri conferiti dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019, ha deliberato (i) in data 5 agosto 2020, di aumentare da “18” a “19” il numero delle Figure Manageriali Beneficarie del Piano; e (ii) in data 14 maggio 2021, di ridurre da “19” a “18” il numero delle Figure Manageriali Beneficari del Piano. La riallocazione delle Azioni da attribuire all'interno di tale categoria di Beneficiari del Piano è stata determinata fermo

ferma la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di individuare, eventualmente, ulteriori Beneficiari. Tali informazioni verranno comunicate successivamente ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti<sup>3</sup>.

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

*a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

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

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

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

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

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

Non applicabile in quanto, alla Data del Documento Informativo, 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*

---

restando il limite posto dal numero massimo di Azioni che possono essere emesse a servizio del Piano, come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019.

<sup>(3)</sup> A far data dallo scadere dei 18 mesi dal 18 aprile 2019 è cessata la facoltà di individuare nuovi Beneficiari del Piano.

Il Piano è destinato a n. 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>(4)</sup>, oltreché all'amministratore delegato, Massimo Candela, e al consigliere delegato, Luca Pelosin.

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

Si segnala che il Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari. Si riporta altresì che, come illustrato nel seguente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo, è previsto, alla Data del Documento Informativo, un differente perimetro per il calcolo del raggiungimento degli Obiettivo di Performance economico – finanziari con riferimento a n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>(5)</sup> e a n. 3 Figure Manageriali.

---

<sup>(4)</sup> Cfr. nota 1.

<sup>(5)</sup> Cfr. nota 1 e nota 6.



## 2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEI PIANI

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

L'adozione del Piano è finalizzata all'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti, a premiare il raggiungimento dei *target* del piano industriale del Gruppo e a trattenere le figure ritenute strategiche per l'implementazione del piano di sviluppo aziendale e di crescita della Società e del Gruppo.

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

L'adozione del Piano, destinato a categorie di soggetti aventi differenti caratteristiche (quali gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Figure Manageriali), persegue inoltre la specifica finalità – in linea con la politica per la remunerazione della Società per il 2019 – di armonizzare la struttura della remunerazione delle figure ritenute strategiche per la Società e/o il Gruppo.

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

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che un piano di incentivazione basato su Azioni, con durata triennale e con specifici obiettivi di *performance*, rappresenti lo strumento di incentivazione più efficace e meglio rispondente agli interessi della Società e del Gruppo.

In particolare, il Periodo di Vesting triennale, le forme di mantenimento e conservazione delle Azioni a scopi di *retention*, per un certo periodo temporale successivo all'Assegnazione (il c.d. "*holding period*"), e le specifiche clausole di *claw-back* previste nel Piano risultano coerenti con la politica di remunerazione della Società e con gli obiettivi di incentivazione, fidelizzazione e *retention* delle risorse ritenute strategiche sopra citati.

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

Ciascun Beneficiario riceverà, a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, il Diritto a Ricevere Azioni, subordinato alla verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione al termine del Periodo di Vesting, e comunque non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio 2021, dell'avveramento delle seguenti condizioni:

- che, alla Data di Assegnazione delle Azioni, sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata rilevante e che persista, in capo al singolo Beneficiario, la qualifica di Amministratore Esecutivo, ovvero Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero Figura Manageriale;
- che siano stati rispettati i *covenant* finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere; e
- che siano stati raggiunti gli Obiettivi di Performance.

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

In particolare si sottolinea che gli Obiettivi di Performance previsti per l'Assegnazione delle Azioni sono i seguenti: (i) obiettivo quantitativo (peso relativo 70%): ROI medio del triennio 2019-2021; e (ii) obiettivo qualitativo (peso relativo 30%): obiettivi strategici individuali o di struttura.

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

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

Fermo restando che il dettaglio degli Obiettivi di Performance per ciascun Beneficiario sarà comunicato agli stessi nella relativa Lettera di Attribuzione, sono di seguito riportate le linee guida del Piano e la descrizione degli Obiettivi di Performance.

#### ROI medio del triennio 2019-2021 (peso relativo 70%) – obiettivo quantitativo

L'indicatore di *performance* economico – finanziaria e il relativo *target* sono legati al piano industriale del Gruppo, e si riferiscono ai seguenti perimetri:

- consolidato del Nord America (che costituisce una porzione del consolidato di Gruppo) per n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (6) e n. 3 Figure Manageriali;
- consolidato del Gruppo per tutti gli altri Beneficiari.

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

% di raggiungimento ROI medio nel triennio 2019-2021	Azioni effettive ( <i>payout</i> ) in % rispetto al Numero Base di Azioni (NBA)
ROI < 90%	70% x 0 x NBA
90% ≤ ROI < 92,5%	70% x 20% x NBA

(6) Cfr. nota 1. Tra i n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano i cui Obiettivi di Performance sono misurati in relazione al perimetro consolidato del Nord America, è ricompreso anche n. 1 Dirigente con Responsabilità Strategiche il cui Rapporto col Gruppo è cessato anticipatamente per un'ipotesi di Good Leaver, con effetto dal 31 dicembre 2020 ai fini del Piano.

92,5% ≤ ROI < 95%	70% x 40% x NBA
95% ≤ ROI < 97,5%	70% x 60% x NBA
97,5% ≤ ROI < 99,5%	70% x 80% x NBA
99,5% ≤ ROI < 100,5%	70% x 100% NBA
100,5% ≤ ROI < 102,5%	70% x 120% x NBA
102,5% ≤ ROI < 105%	70% x 140% x NBA
105% ≤ ROI < 107,5%	70% x 160% x NBA
107,5% ≤ ROI < 110%	70% x 180% x NBA
ROI ≥ 110%	70% x 200% x NBA

Il numero massimo di Azioni assegnabile in relazione all'obiettivo quantitativo sarà in ogni caso pari al 140% del Numero Base di Azioni connesse a tale obiettivo.

Alla luce di quanto esposto, con riferimento alle Azioni da assegnarsi al raggiungimento dell'obiettivo qualitativo di *performance* (ROI medio del triennio 2019-2021) è previsto che:

- se la *performance* è al di sotto del 90,00% dell'obiettivo, non saranno assegnate Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 90,00% e il 92,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 20% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 92,50% e il 95,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 40% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 95,00% e il 97,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 60% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 97,50% e il 99,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato l'80% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 99,50% e il 100,50% - estremo inferiore incluso - dell'obiettivo, sarà assegnato il 100% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 100,50% e il 102,50% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo sarà assegnato il 120% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;
- se la *performance* è tra il 102,50% e il 105,00% – estremo inferiore incluso – dell'obiettivo, sarà assegnato il 140% delle Azioni in relazione all'obiettivo quantitativo;

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

L’obiettivo quantitativo (ROI medio del triennio 2019-2021) sarà calcolato tenendo conto dei criteri di normalizzazione concordati con i revisori e coerenti con le definizioni previste nei contratti di finanziamento della Società, e di un perimetro di consolidamento coerente con quello di cui *supra*.

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

*Obiettivi strategici individuali o di struttura (peso relativo 30%) – obiettivo qualitativo*

Il raggiungimento dell’obiettivo qualitativo comporterà l’erogazione delle Azioni secondo il peso e il numero delle stesse assegnato per tale obiettivo. Tali obiettivi vengono definiti, per ciascun Beneficiario del Piano, nella relativa Lettera di Attribuzione.

Per tutti i Beneficiari del Piano tale obiettivo è misurato attraverso un meccanismo *on/off*, pertanto, il numero massimo di Azioni assegnabile in relazione all’obiettivo qualitativo sarà in ogni caso pari al 30% del Numero Base di Azioni connesse a tale obiettivo.

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

L’Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni a ciascun Beneficiario viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell’amministratore delegato e sentito il parere del Comitato Remunerazioni, subordinatamente all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per l’approvazione del bilancio della Società per l’esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

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

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

Il numero delle Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, successivamente al termine del Periodo di Vesting. Le Azioni saranno attribuite in un’unica soluzione, in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, fermo restando che il

numero effettivo di Azioni assegnato a ciascun Beneficiario non potrà superare quanto previsto in funzione delle curve di *performance* descritte al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.

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

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

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

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

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

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

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

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI**

#### **3.1. *Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano***

In data 15 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in pari data e con il parere favorevole del collegio sindacale dell'Emittente ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per deliberare in merito al bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

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

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

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano, ai sensi del Codice di Autodisciplina.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione potrà delegare, a uno o più dei propri membri, tutti o parte dei propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'implementazione, esecuzione e modifica del Piano stesso,

fermo restando che le modifiche del Piano dovranno essere poi approvate dal Consiglio di Amministrazione.

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

Fermo restando quanto indicato *infra*, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il Comitato Remunerazioni, di apportare al regolamento del Piano, con le modalità più opportune, modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari.

In caso di eventi quali:

1. operazioni straordinarie sul capitale della Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni suscettibili di influire sulle Azioni;
2. operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; oppure
3. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui Diritto a Ricevere Azioni, sulle Azioni e/o sulla Società;

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

Qualora, nel corso del Periodo di Vesting:

1. dovesse intervenire un Cambio di Controllo;
2. venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente a oggetto le Azioni; o
3. venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (il c.d. "*delisting*");

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

Infine, in caso di significativa revisione dei *target* del piano industriale del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di proporre e approvare eventuali cambiamenti degli obiettivi del Piano col fine di adeguarli alle suddette variazioni intervenute oppure di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

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

Le Azioni saranno assegnate ai Beneficiari a titolo gratuito.

Le Azioni oggetto di Assegnazione potrebbero derivare da: (i) azioni proprie rivenienti da acquisti effettuati ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, e autorizzati dall'Assemblea della Società in sede ordinaria; e (ii) Azioni rivenienti da un apposito aumento di capitale gratuito, in via scindibile e da eseguirsi anche in più *tranches*, ai sensi dell'articolo 2349 del Codice Civile, per un importo massimo di Euro 458.049,00, da imputarsi interamente a capitale, mediante emissione di massime n. 497.879 Azioni per la cui esecuzione sarà conferita apposita delega al Consiglio di Amministrazione *ex art.* 2443 del Codice Civile.

In data 15 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018:

- la proposta di autorizzare il Consiglio di Amministrazione a compiere operazioni di acquisto e disposizione di azioni proprie al fine, *inter alia*, di utilizzare le stesse per l'assegnazione di Azioni a titolo gratuito a Beneficiari del Piano;
- la proposta di aumento di capitale sociale gratuito, in via scindibile e da eseguirsi anche in più *tranches*, ai sensi dell'articolo 2349 del Codice Civile, per un importo massimo di Euro 458.049,00, da imputarsi interamente a capitale, mediante emissione di massime n. 497.879 Azioni aventi le stesse caratteristiche delle Azioni in circolazione a servizio del Piano, per la cui esecuzione sarà conferita apposita delega al Consiglio di Amministrazione *ex art.* 2443 del Codice Civile.

Le predette proposte sono state approvate dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019.

Al riguardo si precisa che, conformemente a quanto previsto dall'art. 2349 del Codice Civile, le Azioni da attribuire ai Beneficiari che non siano dipendenti della Società e/o delle sue Controllate deriveranno esclusivamente dagli acquisiti di azioni proprie effettuati ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

Fermo restando quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione deciderà, secondo le specifiche esigenze di esecuzione del Piano, di quale strumento concretamente avvalersi ed eventualmente in quale misura, al fine di garantire la migliore efficienza nell'impiego delle risorse della Società, potendo avvalersi contestualmente anche di entrambi gli strumenti, fermo il limite massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano.



La Società metterà le Azioni a disposizione del Beneficiario, nei termini e con le modalità stabilite nel Piano stesso, e, in particolare, non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

**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***

Nelle varie fasi di studio e strutturazione del Piano è stato coinvolto il Comitato Remunerazioni, composto da amministratori indipendenti non destinatari del Piano.

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

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

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

Nella riunione del 15 marzo 2019 il Comitato Remunerazioni ha formulato, in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, la proposta al Consiglio di Amministrazione in merito al Piano.

In pari data, il Consiglio di Amministrazione, preso atto di quanto proposto dal Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del collegio sindacale dell'Emittente ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha approvato la proposta di Piano e ha deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per deliberare in merito al bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018. Nel corso della medesima adunanza, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha altresì approvato il presente Documento Informativo e la relazione illustrativa degli amministratori sui piani *ex* articolo 114-*bis* del TUF.

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

Il Diritto a Ricevere Azioni sarà attribuito a ciascun Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, alla Data di Attribuzione dei Diritti. Ferma restando la facoltà di individuare ulteriori Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del collegio sindacale dell'Emittente ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha individuato in data 15 marzo 2019, i Beneficiari, provvedendo altresì all'Attribuzione a ciascuno di questi, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci convocata in data 18 aprile 2019, del relativo Diritto a Ricevere Azioni.

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

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

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

Alla data del 15 marzo 2019, in cui si sono riuniti il Comitato Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione per esaminare la proposta in merito al Piano da sottoporre all'Assemblea dei Soci, il prezzo ufficiale delle Azioni era pari a Euro 13,7519.

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

**3.9. *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato***

L'esecuzione del Piano oggetto del presente Documento Informativo si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società.

#### 4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Piano consiste nell'Attribuzione gratuita a favore dei Beneficiari di diritti a ricevere gratuitamente fino a massime n. 789.320 Azioni, condizionatamente al, e in funzione del, verificarsi delle condizioni di cui al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.

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

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

Al termine del Periodo di Vesting, il Consiglio di Amministrazione, verificato l'avveramento delle condizioni per l'Assegnazione delle Azioni di cui al precedente paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo, determinerà il numero effettivo delle Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario, in un'unica soluzione, in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

La Società metterà a disposizione dei Beneficiari il numero di Azioni determinato non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

##### 4.3. *Termine del piano*

Il Piano si concluderà al 31 dicembre 2021.

##### 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 Piano ha ad oggetto diritti a ricevere gratuitamente massime n. 789.320 Azioni.

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

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

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 3.7 del presente Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione, entro e non oltre 18 mesi dalla data di approvazione del regolamento del Piano, avrà facoltà di individuare ulteriori Beneficiari e di attribuire ai medesimi il Diritto a Ricevere Azioni, anche in più soluzioni.

Al termine del Periodo di Vesting, l'Assegnazione gratuita delle Azioni a ciascun Beneficiario è condizionata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione delle seguenti condizioni: (i) la

sussistenza del Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata, nonché il mantenimento, da parte del Beneficiario, della qualifica di Amministratore Esecutivo, ovvero di Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di Figura Manageriale, alla Data di Assegnazione delle Azioni; (ii) il rispetto dei *covenant* finanziari di cui ai contratti di finanziamento che la Società ha in essere; (iii) il raggiungimento degli Obiettivi di Performance (per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo).

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

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

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

A seguito dell'Assegnazione, è altresì previsto per tutti i Beneficiari, un obbligo di mantenimento delle Azioni che saranno eventualmente assegnate (il c.d. "*minimum holding*"). In particolare:

- per i Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi: è previsto un obbligo di *minimum holding*, sul 50% delle Azioni che saranno eventualmente assegnate, fino alla scadenza del mandato;
- per tutti gli altri Beneficiari: è previsto un obbligo di *minimum holding*, sul 50% delle Azioni che saranno assegnate, con le seguenti modalità:
  - un primo 25% delle Azioni assegnate sarà assoggettato all'impegno di *minimum holding* sino al termine di un periodo di 6 mesi decorrenti dalla data di effettiva Assegnazione delle stesse; e
  - il secondo 25% delle Azioni assegnate sarà assoggettato all'impegno di *minimum holding* sino al termine di un periodo di 12 mesi decorrenti dalla data di effettiva Assegnazione delle stesse.

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

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

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

Il Diritto di Ricevere le Azioni è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del Rapporto tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, pertanto, in caso di cessazione del Rapporto – salva diversa

determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari – troveranno applicazione le seguenti previsioni.

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

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

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

#### 4.9. ***Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani***

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

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

Non è previsto un diritto di riscatto delle Azioni da parte della Società. Tuttavia la Società si riserva la facoltà unilaterale di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni ricevute dal Beneficiario (o del relativo controvalore al momento dell'Assegnazione), nei casi in cui venga accertato che l'Assegnazione sia avvenuta in violazione delle norme aziendali o legali o di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli Obiettivi di Performance (clausola di c.d. "*claw-back*").

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

Non applicabile.

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

L'onere complessivo massimo atteso per la Società in relazione al Piano è stimato in un importo di complessivi Euro 11.000.000,00 circa, oltre ai costi per i consulenti. Tale importo è stato determinato sulla

base delle informazioni disponibili alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta di Piano.

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

Gli eventuali effetti diluitivi conseguenti all'attuazione del Piano dipendono dalla scelta della Società di avvalersi di Azioni proprie ovvero di emissione di Azioni ai sensi dell'aumento di capitale gratuito di cui al precedente paragrafo 3.4 del presente Documento Informativo.

L'effetto diluitivo massimo del Piano sarà pari al 0,9692% del capitale sociale sottoscritto e versato alla Data del Documento Informativo.

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

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

**4.15. *Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile***

Non applicabile in quanto le Azioni sono quotate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

**4.16. – 4.23**

Non applicabili.

**4.24. *Tabella***

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

## PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

Nome e Cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		<p style="text-align: center;"><b>Sezione 2</b></p> Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input checked="" type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati**	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Massimo Candela	Amministratore Delegato	18 aprile 2019*	Azioni ordinarie FILA	218.581	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021
Luca Pelosin	Consigliere Delegato	18 aprile 2019*	Azioni ordinarie FILA	72.860	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)***		18 aprile 2019*	Azioni ordinarie FILA	205.362	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021
Figure Manageriali (18)		18 aprile 2019*	Azioni ordinarie FILA	149.752	N.D.	–	N.D.	1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021

\* L'Assemblea dei Soci che sarà chiamata ad approvare il Piano è stata convocata in data 18 aprile 2019.

\*\* Oltre a n. 142.765 Azioni ordinarie della Società emesse per tener conto di eventuali ulteriori Beneficiari del Piano che potrebbero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione. Tale facoltà è terminata allo scadere del 18° mese decorrente dal 18 aprile 2019.

\*\*\* Tra i n. 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano è ricompreso anche n. 1 Dirigente con Responsabilità Strategiche il cui Rapporto col Gruppo è cessato anticipatamente per un'ipotesi di Good Leaver, con effetto dal 31 dicembre 2020 ai fini del Piano.