



ePRICE

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI STOCK OPTION  
DENOMINATO “PIANO DI STOCK OPTION 2019-2021” REDATTO AI SENSI  
DELL’ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DA CONSOB CON DELIBERA  
N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI**



## PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* dello Schema 7 dell’Allegato 3 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 Stock Option 2019 - 2021” (il “**Piano**”) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 marzo 2019, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 4 marzo 2019.

La predetta proposta di adozione del Piano sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea della Società convocata per il giorno 16 aprile 2019, in unica convocazione.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall’Assemblea di ePrice S.p.A. pertanto ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano.

Il presente Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione del Piano sia approvata dall’Assemblea di ePrice S.p.A. e conformemente al contenuto delle deliberazioni assunte dalla medesima Assemblea e dagli organi competenti all’attuazione del Piano.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3 del D.Lgs. n. 58 del 1998 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”) e dell’art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, tra gli altri, ad amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle società da questa controllate.

## DEFINIZIONI

I termini di seguito elencati vengono utilizzati nel Documento Informativo con le seguenti definizioni

**“Assemblea”** Indica l’assemblea straordinaria della Società convocata per il giorno 16 aprile 2019, in unica convocazione, chiamata a deliberare: *(i)* sulla proposta di adozione del Piano e *(ii)* sulla proposta di aumento del capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, per un importo di massimi Euro 40.000,00 da imputarsi per intero a capitale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell’art. 2441, comma 4 secondo capoverso, del codice civile da riservare in sottoscrizione ai Beneficiari (quale primo punto all’ordine del giorno della stessa assemblea in parte straordinaria).

**“Azioni”** Indica le azioni ordinarie della Società, quotate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

**“Beneficiari”** Indica i Destinatari del Piano ai quali sono attribuite le Opzioni.

**“Comitato per la Remunerazione”** Indica il comitato che svolge funzioni consultive e propositive ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A..

**“Consiglio di Amministrazione”** Indica il Consiglio di Amministrazione in carica della Società.

**“Contratto di Opzione”** Indica il contratto con cui la Società attribuisce le Opzioni al Destinatario, regolarmente sottoscritto da quest’ultimo per accettazione.

**“Controllate”** Indica le società controllate, direttamente o indirettamente, da EPrice ai sensi dell’art. 93 del TUF.

**“Data di Assegnazione”** Indica la data in cui viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione l’assegnazione delle Opzioni al Beneficiario.

**“Data Iniziale di Esercizio”** Indica la data in cui le Opzioni divengono esercitabili individuata nel Regolamento del Piano e/o nel Contratto di Opzione.

**“Data di Scadenza”** Indica la data del 31 dicembre 2025 entro la quale, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano, dovranno essere inderogabilmente esercitati tutti i diritti di Opzione maturati e non decaduti.

**“Destinatari”** Indica i soggetti che, alla Data di Assegnazione delle Opzioni, hanno in essere con la Società o con una Controllata: *(i)* un rapporto di amministrazione con incarichi esecutivi; e/o *(ii)* un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione.

**“Documento Informativo”** Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi Paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

**“Gruppo”** Indica ePrice unitamente alle Controllate.

**“MTA”** Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

**“Opzione”** Indica il diritto attribuito al Beneficiario di sottoscrivere Azioni secondo quanto previsto nel Piano; ogni numero 1 (una) Opzione conferisce il diritto di sottoscrivere numero 1 (una) Azione.

**“Periodo di Esercizio”** Indica il periodo di tempo compreso tra la Data Iniziale di Esercizio e la Data di Scadenza.

**“Prezzo di Esercizio”** Indica il corrispettivo che il Beneficiario deve pagare per l’esercizio delle Opzioni al fine di sottoscrivere le Azioni.

**“Rapporto”** Indica il rapporto di amministrazione con incarichi esecutivi e/o il rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione fra il Destinatario e, a seconda dei casi, la Società o una Controllata.



**“Regolamento Emittenti”** Indica il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.

**“Società” o “ePrice”** indica ePrice S.p.A., con sede legale in Milano, via San Marco n. 29, iscritta al Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e P. Iva 03495470969.

**“TUF”** Indica il D.Lgs. n. 58 del 1998, come successivamente modificato ed integrato.

**Vesting Period** Indica il periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la Data Iniziale di Esercizio, durante il quale le Opzioni assegnate non possono essere esercitate.



## 1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

Il Piano è rivolto agli amministratori esecutivi, dipendenti e collaboratori della Società e delle Controllate così come individuati dal Consiglio di Amministrazione, che assumono un ruolo chiave nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi strategici di ePrice e comunque ritenuti meritevoli di incentivazione e *retention* in base a considerazioni gestionali.

### 1.1 L'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.

Sono destinatari del Piano gli amministratori esecutivi che, alla Data di Assegnazione, hanno in essere con la Società o con le Controllate un rapporto di amministrazione con incarichi esecutivi.

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea, pertanto non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari all'interno della categoria di Destinatari come sopra individuata.

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

Il Piano è destinato ai soggetti che, alla Data di Assegnazione, hanno in essere con la Società o con le Controllate un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione e che assumono un ruolo chiave nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi strategici di ePrice.

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea, pertanto non è possibile fornire l'indicazione delle categorie di dipendenti che saranno Destinatari del Piano.

### 1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che Beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

#### a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea, pertanto non è possibile fornire l'indicazione delle categorie di dipendenti che saranno Destinatari del Piano.

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 ePrice è qualificabile come società di "minori dimensioni" ai sensi dell'art. 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 ePrice che siano Destinatari del Piano.

### 1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Non applicabile in quanto ePrice è qualificabile come società “di minori dimensioni” ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

*b) nel caso delle società di “minor 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 possibile fornire l’indicazione per aggregato dei Beneficiari all’interno della categoria di Destinatari come sopra individuata dal momento che il Piano non è ancora stato approvato dall’Assemblea.

*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.)*

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall’Assemblea, pertanto non è possibile fornire indicazioni sulle eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano.

## 2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

### 2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione dei piani

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate ed in coerenza con quanto raccomandato dall’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. e dall’art. 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano uno strumento capace di:

- allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguiendo l’obiettivo prioritario della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale in un orizzonte di medio-lungo periodo
- favorire la *retention* delle risorse chiave all’interno dell’organizzazione e la continuità dei risultati aziendali, evitando un’eccessiva focalizzazione sui risultati di breve periodo.

#### 2.1.1 Informazioni aggiuntive

Le ragioni ed i criteri in base ai quali la Società stabilirà il rapporto tra il numero di Opzioni da assegnare al singolo Beneficiario e le altre componenti della rispettiva retribuzione complessiva sono finalizzati, da un lato, a realizzare la fidelizzazione dei soggetti che ricoprono ruoli chiave e, dall’altro, a riconoscere agli interessati un Beneficio complessivo allineato alle prassi di mercato.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale ritenuto maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dallo stesso perseguiti.

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

Ciascun Beneficiario potrà esercitare le Opzioni assegnate al raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati e misurabili, possibilmente combinati e cumulati, tra i quali il parametro dell’EBITDA (l’”**Obiettivo**”), come sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, per il periodo di riferimento nell’ambito del business plan e/o *budget* della Società.

Il Piano ha durata sino al 31 dicembre 2025. Le Opzioni potranno essere assegnate in più *tranche*. Il Piano prevederà un *vesting period* complessivo di 3 anni per le Opzioni assegnate ai Beneficiari e la possibile esercitabilità frazionata delle Opzioni maturate.

# ePRICE

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, avrà facoltà di consentire l'esercizio delle Opzioni, in tutto o in parte, anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli Obiettivi.

## 2.2.1 Informazioni aggiuntive

Gli obiettivi di *performance* indicati al Paragrafo 2.2 che precede, saranno definiti in stretta relazione con gli obiettivi di medio-lungo periodo della Società.

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

Il numero di Opzioni da attribuire ai Beneficiari sarà stabilito di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto del ruolo, delle competenze professionali e delle responsabilità di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano al Presidente, al Vice Presidente se nominato, all'Amministratore Delegato, anche disgiuntamente fra loro (in questo caso, ogni riferimento contenuto nel Piano al Consiglio di Amministrazione, dovrà essere inteso come un riferimento al Presidente, al Vice Presidente se nominato, all'Amministratore Delegato); fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'attribuzione del diritto di ricevere dalla Società (a titolo gratuito) azioni ordinarie ePrice al Beneficiario che sia anche Presidente e/o Vice Presidente se nominato e/o Amministratore Delegato e/o amministratore di ePrice (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

## 2.3.1 Informazioni aggiuntive

Il quantitativo di Opzioni da assegnare ai Beneficiari è stabilito considerando i fattori indicati al Paragrafo 2.3 che precede, in funzione degli obiettivi di *performance* individuati.

## 2.4 Le 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 prevede l'assegnazione a titolo gratuito di Opzioni che attribuiscono il diritto a sottoscrivere Azioni della Società.

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

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

## 2.6 L'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 riceverà 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 ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI



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

In data 6 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la remunerazione, ha deliberato, con l'astensione degli amministratori esecutivi, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli azionisti il Piano per l'attribuzione di massime n. 2.000.000 Opzioni ai Beneficiari dello stesso.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano e all'aumento di capitale a servizio dello stesso, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano, in particolare (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Opzioni da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo.

### **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, il quale sarà incaricato dall'Assemblea della gestione ed attuazione del Piano, avvalendosi del Comitato per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, avrà facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano al Presidente, al Vice Presidente (ove nominato) e/o a uno o più amministratori in carica della Società, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle Opzioni ai Beneficiari che siano anche Presidente, Vice Presidente (ove nominato) e/o amministratore di ePrice (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Remunerazione svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano, ai sensi del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

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

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà apportare in qualunque momento qualsiasi modifica o integrazione al regolamento del Piano (una volta che sarà stato approvato), con le modalità più opportune, ritenuta utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso, senza recare pregiudizio ai diritti acquisiti dai Beneficiari a seguito dell'assegnazione delle Opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione avrà inoltre la facoltà di apportare qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria in relazione agli obiettivi di *performance* ed ai connessi meccanismi di calcolo.

### **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).**

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Opzioni per la sottoscrizione di Azioni di nuova emissione della Società, nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Opzione esercitata.

Il numero complessivo massimo di Azioni da assegnare ai Beneficiari per l'esecuzione del Piano è stabilito in n. 2.000.000 Azioni.

# ePRICE

Il Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2019 ha deliberato, con l'astensione degli amministratori esecutivi, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea della Società la proposta di aumentare il capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, per un importo di massimi Euro 40.000 da imputarsi per intero a capitale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4 secondo capoverso, codice civile, mediante emissione di massime n. 2.000.000 nuove Azioni.

La Società metterà a disposizione dei Beneficiari tutte le Azioni a ciascuno spettanti a seguito dell'esercizio delle Opzioni nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel regolamento di attuazione del Piano.

### **3.5 Il 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 ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione degli amministratori esecutivi, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

### **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 Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano in data 6 marzo 2019 con l'astensione degli amministratori esecutivi, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

### **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**

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

### **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**

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

### **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; 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.**

La struttura del Piano, le condizioni e l'ampiezza dell'arco temporale preso in esame per il calcolo del Prezzo di Esercizio, indicato al successivo Paragrafo 4., sono tali da scongiurare che l'assegnazione possa essere influenzata in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, TUF.

Si segnala infatti che le Opzioni assegnate non risultano esercitabili fino a che non vengano raggiunti determinati obiettivi di performance (cfr. precedente paragrafo 2.2.), la cui verifica sarà effettuata a cura del Consiglio di Amministrazione in occasione dell'approvazione del progetto di Bilancio relativo al singolo esercizio. Di conseguenza la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 114, comma

1 del TUF in concomitanza con l'assegnazione delle Opzioni appare ininfluente nei riguardi della generalità dei Destinatari, non essendo in capo a questi ultimi maturato il diritto di esercitare le Opzioni.

Il Piano prevede che l'esercizio delle Opzioni da parte dei Beneficiari sia sospeso: (i) dal quinto giorno (compreso) antecedente al primo Giorno di Borsa Aperta (compreso) successivo alla data del Consiglio di Amministrazione della Società che delibera su situazioni contabili infra annuali e annuali (e.g. bilancio trimestrale, semestrale e annuale, sia della Società che del Gruppo). Nel caso in cui l'Assemblea delibera la distribuzione di un dividendo, il periodo di sospensione scadrà il giorno successivo a quello della data stacco della relativa cedola; (ii) negli eventuali ulteriori periodi che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, a propria discrezione; (iii) a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare (ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 300/70, qualora il Rapporto sia regolato dalla legge italiana, ovvero, in caso contrario, conformemente a quanto previsto dalla legislazione applicabile), e sino al momento della conclusione del procedimento disciplinare.

#### **4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

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

Il Piano prevede l'assegnazione a titolo gratuito di Opzioni che consentono, alle condizioni stabilite, la successiva sottoscrizione delle Azioni, con regolamento per consegna fisica. Si tratta quindi di *Stock Option*.

Ogni numero 1 (una) Opzione assegnata conferisce il diritto al Beneficiario di sottoscrivere numero 1 (una) Azione, a fronte del pagamento alla Società del Prezzo di Esercizio.

Le Opzioni potranno essere assegnate in più *tranche*. Le Opzioni assegnate potrebbero essere esercitabili in maniera frazionata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nel precedente Paragrafo 2.2..

##### **4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

Il Piano ha durata sino al 31 dicembre 2025. Le Opzioni potranno essere assegnate in più *tranche*. Le Opzioni assegnate potrebbero essere esercitabili in maniera frazionata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nel precedente Paragrafo 2.2..

##### **4.3 Il termine del piano**

Il termine del Piano, inteso come termine ultimo di esercizio di tutti i diritti di Opzione maturati e non decaduti è il 31 dicembre 2025.

##### **4.4 Il 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 prevede l'assegnazione di massime n. 2.000.000 Opzioni, che danno diritto a sottoscrivere un pari numero di Azioni di nuova emissione e non prevede un numero massimo di Opzioni da assegnare in un anno fiscale.

##### **4.5 Le 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*; descrizioni di tali condizioni e risultati**

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rimanda a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo. In particolare, come già indicato al precedente

# ePRICE

Paragrafo 2.3, il quantitativo di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario è stabilito di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto del ruolo, delle competenze professionali e delle responsabilità di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale.

Le Opzioni assegnate al Beneficiario potranno essere esercitate in maniera frazionata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nel precedente Paragrafo 2.2.

Il Piano di Stock Option 2019 - 2021 prevede, altresì, la facoltà di esercizio anticipata da parte dei Beneficiari al verificarsi di determinati eventi, tra i quali:

1. cambio di controllo ai sensi dell'art. 93 del TUF, anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere una offerta pubblica di acquisto;
2. promozione di un'offerta pubblica di acquisto sulle azioni delle Società ai sensi degli artt. 102 e seguenti TUF; ovvero
3. deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione delle azioni ordinarie di ePrice.

#### **4.6 L'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 Piano prevede che le Opzioni e tutti i diritti ad esse incorporate siano strettamente personali, nominativi, intrasferibili e non negoziabili e possano essere esercitati unicamente dai Beneficiari, salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione o per il caso di decesso del Beneficiario.

Le Opzioni sono da considerarsi pertanto impignorabili e non utilizzabili a fronte di debiti o contratti assunti da ciascuno dei Beneficiari nei confronti di ePrice ovvero di terzi.

Le Opzioni diverranno nulle e non potranno essere esercitate a seguito di tentato trasferimento o negoziazione, compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto tra vivi o in applicazione di norme di legge, pegno o altro diritto reale, sequestro e pignoramento dell'Opzione.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni sottoscritte a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

#### **4.7 La 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 il Beneficiario effettui operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita delle Opzioni assegnate.

#### **4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Il Piano prevede quale condizione per la partecipazione al Piano stesso, il mantenimento del Rapporto alla Data di Assegnazione.

In caso di cessazione del Rapporto dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutte le Opzioni assegnate al Beneficiario ivi comprese le Opzioni maturate ma non ancora esercitate decadranno automaticamente. Sono ricomprese tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi: (i) licenziamento del Beneficiario, revoca dalla carica di amministratore e/o delle deleghe del Beneficiario, ovvero mancato rinnovo nella carica di consigliere e/o nelle deleghe del Beneficiario, tutte dovute al ricorrere di una giusta causa; e (ii) cessazione del rapporto per dimissioni volontarie del Beneficiario non giustificate dal ricorrere di una ipotesi di *good leaver*.

# ePRICE

In caso di cessazione del Rapporto dovuta ad una ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario ovvero i suoi eredi, manterranno il diritto di esercitare le Opzioni esercitabili rilevate alla data di cessazione entro la scadenza del Periodo di Esercizio. Le Opzioni non ancora maturate alla data di cessazione decadrono definitivamente e si intenderanno estinte. Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i seguenti eventi: (i) licenziamento del Beneficiario senza giusta causa; (ii) revoca dalla carica di amministratore o mancato rinnovo nella carica di consigliere senza giusta causa; (iii) dimissioni dalla carica di consigliere qualora il Beneficiario, senza che ricorra una giusta causa, subisca una revoca o una mancata conferma delle deleghe tale per cui risulti sostanzialmente alterato il suo rapporto con la Società o con la Controllata; (iv) dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro qualora ricorra anche uno solo dei seguenti casi: (a) inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) permanente del Beneficiario; (b) decesso del Beneficiario.

Il regolamento di attuazione del piano conterrà ulteriori indicazioni in merito agli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## **4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani**

Salvo quanto indicato nei precedenti Paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

**4.10 Le 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 sono previste clausole di “riscatto” da parte della Società delle Opzioni oggetto del Piano e delle Azioni rivenienti dal loro esercizio.

Il regolamento di attuazione del piano conterrà ulteriori indicazioni in merito ai vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni, infatti saranno presenti clausole di *clawback* che prevedono la possibile restituzione, anche parziale, dello *stock related benefit* conseguito a seguito dell'esercizio delle Opzioni, al ricorrere di determinati eventi quali ad esempio (i) sussistenza di condotte poste in essere con dolo o colpa grave da parte del beneficiario ovvero in violazione della legge e/o delle disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e/o reputazionale per la Società e (ii) la maturazione dei diritti sulle Azioni sia conseguita sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestatamente errati

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

Non applicabile in quanto non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

**4.12 L'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**

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e, conseguentemente, non sono ancora stati individuati i Beneficiari e/o il numero di Azioni da attribuire ai medesimi.

**4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso**

Il numero massimo di Azioni a servizio del Piano (pari a n. 2.000.000 Azioni) corrisponderà ad una percentuale pari a circa il 4,84% dell'attuale capitale sociale della Società (pari ad Euro 820.797, suddiviso in numero 41.314.850 azioni ordinarie).

# ePRICE

## 4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano ha ad oggetto *Stock Option* e per le Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

## 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 MTA.

## 4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Ciascuna Opzione attribuita, se esercitata nei termini e secondo le condizioni del Piano, dà diritto alla sottoscrizione di una Azione di nuova emissione.

## 4.17 Scadenza delle opzioni

Si rimanda a quanto specificato nei Paragrafi 4.2 e 4.3 che precedono.

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

Le Opzioni avranno una modalità di esercizio “europea”. Per i periodi di esercizio delle Opzioni si rimanda al precedente Paragrafo 4.2.

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

Il Prezzo di Esercizio per ciascuna Opzione sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione in misura pari alla media ponderata dei prezzi ufficiali di chiusura registrati sul MTA, nei trenta giorni di apertura di borsa aperta precedenti la Data di Assegnazione delle Opzioni.

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

Si rimanda a quanto specificato al precedente paragrafo 4.19.

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

Non applicabile, in quanto il Piano prevede lo stesso Prezzo di Esercizio per tutti i Beneficiari.

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

Non applicabile in quanto le Azioni sottostanti le Opzioni sono quotate sul MTA.

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



Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di apportare al Piano qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguitamento delle finalità del Piano, sempre che le stesse non rechino pregiudizio ai diritti acquisiti dai Beneficiari a seguito dell'assegnazione delle Opzioni.

#### **4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.