



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI STOCK GRANT
DENOMINATO “PIANO DI STOCK GRANT 2019” 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**

Milano, 6 marzo 2019



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 Grant 2019*” (il “**Piano**”) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 marzo 2019, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

Si precisa infatti che il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato, per quanto di propria competenza, un programma per l’erogazione di uno Short Term Incentive mediante attribuzione gratuita del diritto di ricevere azioni ordinarie ePRICE ai termini di cui al Piano come di seguito illustrato.

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, quale sesto punto all’ordine del giorno.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall’Assemblea della Società, pertanto ogni riferimento al Piano 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 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 con deleghe ed ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle società da questa controllate.



DEFINIZIONI

I termini di seguito elencati vengono utilizzati nel presente 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: sulla proposta di adozione del Piano (quale sesto punto all’ordine del giorno della stessa assemblea).

“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, individuati dal Consiglio di Amministrazione, ai quali è attribuito il diritto di ricevere a titolo gratuito le Azioni.

“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.

“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’attribuzione al Beneficiario del diritto di ricevere dalla Società (a titolo gratuito) le Azioni.

“Destinatari” Indica i soggetti che, alla Data di Assegnazione, 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.

“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 presso il 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.



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 con deleghe 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 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 nominativa dei Beneficiari all'interno della categoria di Destinatari come sopra individuata.

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 “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari;*

Alla data del presente Documento Informativo non è 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:

- (i) allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale, favorendo il senso di appartenenza delle risorse chiave attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società;
- (ii) remunerare gli alti livelli di performance motivando il management a incrementare redditività e valore per gli azionisti;
- (iii) riconoscere i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un compenso diretto tra compensi e obiettivi correlati, promuovendo motivazione e sviluppo delle professionalità individuali, generando differenziali di trattamento in funzione delle performance conseguite;
- (iv) valorizzare il contributo delle risorse individuali ai risultati aziendali riconoscendone il merito.

Il "Piano di Stock Grant 2019" si prefigge, infatti, di consolidare una condivisione degli obiettivi strategici tra la Società e le risorse "chiave" della stessa, in una prospettiva di sempre maggiore coinvolgimento, consapevolezza e coordinamento, oltre, naturalmente, che d'incentivazione e fidelizzazione nel breve - medio periodo.

Si vuole, in particolare, collegare la retribuzione variabile di breve termine a obiettivi basati su indicatori oggettivamente rilevanti ai fini della crescita di valore dell'organizzazione e, al contempo, alla performance individuale.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

Le ragioni ed i criteri in base ai quali la Società stabilirà il rapporto tra il numero di Azioni attribuibili 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 i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un compenso diretto tra compensi e obiettivi correlati, promuovendo motivazione e sviluppo delle professionalità individuali.

Il Piano si sviluppa sull'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 maturerà il diritto di ricevere le Azioni al raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati e misurabili, possibilmente combinati, tra i quali alcune iniziative di recupero di efficienza/marginalità individuate nel budget 2019, come sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Il Piano ha durata sino al 31 dicembre 2021. L'attribuzione del diritto di ricevere le azioni potrà avvenire in una sola *tranche*. La possibilità di disporre delle Azioni maturate sarà parzialmente soggetta ad un *holding period* di almeno 1 anno.



Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, avrà facoltà di attribuire le Azioni 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-breve 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 massimo di Azioni da assegnare ai Beneficiari è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, al momento dell'attribuzione, tenendo conto del ruolo ricoperto dal Beneficiario, 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 numero di Azioni attribuibili a ciascun Beneficiario 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'attribuzione al Beneficiario del diritto di ricevere (a titolo gratuito) Azioni.

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 approvato, per quanto di propria competenza, l'aggiornamento della Politica di Remunerazione di ePRICE che prevede la corresponsione, ai Beneficiari, di una componente variabile della retribuzione rappresentata dall'attribuzione gratuita del diritto di ricevere Azioni.

In data 6 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società in esecuzione alla nuova Politica di Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea della Società, l'approvazione del Piano per l'attribuzione di complessive massime n. 670.000 Azioni ai Beneficiari.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per determinare il quantitativo di Azioni da attribuire a ciascuno di Beneficiario, procedere alle attribuzioni ai Beneficiari, provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari 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.

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

La competenza per l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, il quale sarà incaricato dall'Assemblea della gestione ed attuazione del Piano stesso, avvalendosi del Comitato per la Remunerazione. Il Piano prevedrà che il Consiglio di Amministrazione possa delegare tutti o parte dei propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del Piano ad uno o più dei suoi membri.

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, in caso di operazioni straordinarie sul capitale sociale della Società o operazioni analoghe, 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.

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'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto di ricevere Azioni. Le Azioni maturate saranno attribuite gratuitamente ai Beneficiari.

Il numero complessivo massimo di Azioni attribuibili ai Beneficiari ai sensi del Piano è stabilito in n. 670.000 Azioni.



Le Azioni destinate al Piano sono Azioni proprie della Società, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di assegnare in futuro azioni rinvenienti da aumenti di capitale.

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.

Rispetto alla decisione di attuazione del Piano non sussiste conflitto di interesse in capo a nessun Amministratore della Società.

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, per quanto di propria competenza, ha approvato la nuova Politica di Remunerazione in data 6 marzo 2019 con l'astensione degli amministratori esecutivi, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione ed ha deliberato di sottoporre all'Assemblea della Società, l'approvazione del Piano.

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.

Alla Data di Assegnazione, il Consiglio di Amministrazione della Società determinerà il numero di Azioni attribuibili a ciascun Beneficiario secondo i criteri indicati nel precedente Paragrafo 2.3.

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, le tempistiche e le modalità di attribuzione delle Azioni, fanno ritenere non necessario approntare alcun presidio specifico in merito, fermo restando che l'intero iter esecutivo si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in



modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate della Società.



4. 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'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto di ricevere Azioni, subordinatamente al mantenimento del Rapporto, nonché al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nel precedente Paragrafo 2.2.. Le Azioni maturate saranno attribuite gratuitamente ai Beneficiari.

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 2021. L'attribuzione ai Beneficiari del diritto a ricevere le Azioni potrà avvenire in una sola *tranche*, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nel precedente Paragrafo 2.2. e le Azioni non potranno essere attribuite in maniera frazionata.

4.3 Il termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente Paragrafo 4.2.

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 in un'unica *tranche* nell'anno 2019 di massime n. 670.000 Azioni.

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, alla Data di Assegnazione, il Consiglio di Amministrazione della Società determinerà il numero di Azioni da corrispondere ai Beneficiari secondo quanto già indicato al precedente Paragrafo 2.3.

L'attribuzione delle Azioni ai Beneficiari è gratuita e potrà avvenire in una sola *tranche*, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nel precedente Paragrafo 2.2.. Le Azioni non potranno essere attribuite in maniera frazionata.

Il Piano prevedrà, altresì, la facoltà di disporre anticipatamente delle Azioni 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 il diritto di ricevere le Azioni e tutti i diritti in esse incorporati siano strettamente personali, nominativi, intrasferibili e non negoziabili e possano essere esercitati unicamente dai Beneficiari salvo il caso di decesso del Beneficiario.



Il diritto di ricevere le Azioni è da considerarsi pertanto impignorabile e non utilizzabile a fronte di debiti o contratti assunti da ciascuno dei Beneficiari nei confronti di ePRICE ovvero di terzi.

E' previsto un vincolo al trasferimento delle Azioni a seguito dell'attribuzione delle stesse. In particolare, il 30% delle Azioni maturate sarà soggetto a vincolo di inalienabilità (minimum holding) per un periodo pari a 12 mesi successivi alla data di consegna.

Quanto sopra salva diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

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*.

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*, tutti i diritti dei Beneficiari non ancora maturati decadranno automaticamente. Sono ricompresi 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*.

In caso di Cessazione del Rapporto dovuta ad una ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario ovvero i suoi eredi, manterranno il diritto a ricevere le Azioni maturate alla data di cessazione, in conformità alle previsioni del Piano. I diritti non ancora maturati alla data di cessazione decadranno definitivamente e si intenderanno estinti. Sono ricomprese 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.

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 articoli 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" dei diritti di ricevere le Azioni o delle Azioni da parte della Società.



Il regolamento di attuazione del Piano conterrà clausole di *clawback* che prevedono la possibile restituzione, anche parziale, di una somma equivalente al controvalore netto delle Azioni ricevute, 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 manifestamente 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 il Piano prevede l'attribuzione gratuita di Azioni.

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.

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

Il numero massimo di Azioni a servizio del Piano è pari a n. 670.000 Azioni già a disposizione della Società. Dal momento che i Beneficiari riceveranno azioni proprie della società non si prevedono effetti diluitivi.

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

Fino all'effettiva consegna delle Azioni al Beneficiario, nessun Beneficiario potrà essere considerato ad alcun titolo azionista della Società.

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

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.

4.24 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.