

Documento informativo sul Piano di Stock Grant 2019-2021 per il Top Management del Gruppo Saras

(redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n.1971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato)

Milano, 15 marzo 2019

DEFINIZIONI

Nel corso del presente documento informativo (“Documento Informativo”) sono usate le seguenti definizioni:

“Assegnazione”	indica l’assegnazione dei Diritti a ciascun Beneficiario deliberata dal Consiglio di Amministrazione.
“Attribuzione”	indica la determinazione, previa verifica del conseguimento degli Obiettivi di Performance, del numero di Azioni che ciascun Beneficiario riceverà, deliberata dal Consiglio di Amministrazione al termine del Periodo di Performance.
“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 e dall’Amministratore Delegato e Direttore Generale.
“Cambio di controllo”	indica il cambio di controllo della Società ai sensi della vigente normativa.
“Consegna”	indica la consegna delle Azioni a ciascuno dei Beneficiari del Piano a seguito della Attribuzione.
“Comitato per la Remunerazione e le Nomine” o “Comitato”	Indica il Comitato di Saras istituito all’interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A.
“Consiglio di Amministrazione”	indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
“Diritti”	indica i diritti assegnati ai Beneficiari a ricevere gratuitamente le Azioni al termine del Periodo di Performance in base al raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
“Ebitda del segmento Power”	Si riferisce all’Ebitda comparable senza linearizzazione del segmento Power Saras.

"Lettera di Assegnazione"	indica la lettera inviata a ciascun Beneficiario con cui la Società comunica l'inclusione nel Piano.
"Margine"	Margine relativo alle attività Saras.
"Margine Benchmark EMC"	Margine di riferimento elaborato da Energy Market Consulting (EMC) come rappresentativo delle rese di una raffineria complessa del mediterraneo.
"Obiettivi di Performance"	indica gli obiettivi del Piano il cui livello di raggiungimento determina il numero delle Azioni che saranno attribuite a ciascun Beneficiario al termine del Periodo di Performance.
"Periodo di Performance"	indica il triennio 2019-2020-2021 rispetto al quale viene verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
"Piano"	indica il piano di Stock Grant 2019/2021 approvato dall'assemblea degli azionisti di Saras S.p.A. il 16 aprile 2019.
"Rapporto"	indica il rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione in essere tra il Beneficiario e la Società o una delle Società Controllate.
"Regolamento del Piano"	indica il regolamento che prevede i termini e le condizioni attuative del Piano, unitamente ad eventuali modifiche ad esso apportate, approvato dal Consiglio di Amministrazione.
"Società" o "Saras S.p.A." o "Saras"	indica Saras S.p.A., con sede legale in Sarroch 09018 (CA), SS 195 Sulcitana Km 19.
"Società Controllate"	indica le società italiane e/o estere controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 c.c.
"Total Shareholder Return" o "TSR"	Indicatore che misura il ritorno complessivo dell'investimento azionario in un determinato arco temporale, calcolato come variazione del valore dell'azione tenendo conto dei dividendi netti erogati nel medesimo periodo e considerando che questi siano immediatamente reinvestiti in azioni.

PREMESSA

Il Documento Informativo è stato 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 3 A del Regolamento Emittenti, allo scopo di fornire all'Assemblea degli Azionisti le informazioni necessarie per deliberare l'approvazione del Piano a favore del Top Management del Gruppo Saras.

L'Assemblea ordinaria chiamata a deliberare sul Piano è stata convocata in data 16 aprile 2019 dal Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2019.

Si precisa che il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3 del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, lett. a) e b), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Saras S.p.A., nonché sul sito internet della Società www.saras.com.

Il Documento Informativo sarà altresì inviato a Consob e Borsa Italiana a norma di legge.

1. Soggetti destinatari

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 delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.*

L'unico destinatario del Piano che riveste anche la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Società è l'Ing. Dario Sccaffardi. Si precisa, peraltro, che l'Ing. Sccaffardi beneficia del Piano esclusivamente nella sua qualità di Direttore Generale della Società non essendo gli Amministratori della Società compresi tra i destinatari del Piano.

Gli ulteriori Beneficiari del Piano verranno identificati nominativamente in seguito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84 bis, comma 5, lett. A) del Regolamento Emittenti.

1.2 *Indicazione delle categorie di dipendenti destinatari del Piano o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle controllanti o controllate di tale emittente.*

Tra i potenziali Beneficiari del Piano rientrano i soggetti appartenenti alle seguenti categorie:

- Dirigenti con responsabilità strategiche della Società;
- gli amministratori delle società italiane e/o estere controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2539 c.c. (di seguito "Società Controllate" e, insieme alla Società, il "Gruppo");
- altre figure apicali del Gruppo compresi i lavoratori autonomi.

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

È Beneficiario del Piano l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Ing. Dario Sccaffardi

L'indicazione nominativa degli ulteriori Beneficiari che dovessero rientrare nei gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti saranno fornite successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

In base al Regolamento del Piano, i Beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione e, per gli altri ruoli apicali diversi dai Dirigenti con responsabilità strategica, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci.

Le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi del Piano

Il Piano viene istituto con le seguenti finalità: categorie:

- a) Garantire il pieno allineamento degli interessi del top management a quelli degli azionisti;
- b) Attivare un sistema di incentivazione a lungo termine in grado di creare un forte legame fra retribuzioni, risultati aziendali conseguiti e creazione di valore per gli azionisti;
- c) Supportare la *retention* delle risorse chiave nel medio-lungo termine;
- d) Garantire che il rapporto tra compensi basati su strumenti finanziari e altre componenti della retribuzione sia coerente con le prassi delle società quotate in Italia.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance.

Il diritto dei Beneficiari a ricevere le Azioni è subordinato al conseguimento di Obiettivi di Performance assegnati e comunicati al momento di attuazione del Piano, aventi carattere di condizioni sospensive, che verranno misurati durante il Periodo di Performance.

All'inizio di ogni anno del triennio del Piano potranno essere rivisti e modificati gli Obiettivi di Performance, il loro peso rispetto ai Diritti Assegnati e il loro livello di raggiungimento sulla cui base sono attribuite le Azioni ai Beneficiari.

Gli Obiettivi di Performance definiti a inizio Piano e il relativo peso rispetto ai Diritti Assegnati, sono:

1. TSR: il posizionamento relativo del Total Shareholder Return (TSR) di Saras rispetto al TSR di un gruppo di aziende industriali (“peer group”) facenti parte dell’indice FTSE Italia Mid Cap (pesa per il 30% dei Diritti Assegnati);
2. Margine vs Margine Benchmark EMC: il posizionamento del Margine, espresso in \$/bbl, e confrontato in termini di distanza assoluta dal Margine Benchmark EMC (pesa per il 40% dei Diritti Assegnati);
3. Ebitda del segmento Power (pesa per il 30% dei Diritti Assegnati).

2.3 Criteri per la determinazione del numero di azioni da assegnare.

Il numero Target di Diritti da assegnare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e a ciascun Beneficiario che sia Dirigente con responsabilità strategica è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Per gli altri ruoli apicali il numero Target di Diritti da assegnare è determinato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al momento della Assegnazione, tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto dal Beneficiario nella Società e nelle Società Controllate, della rilevanza della sua funzione all'interno del Gruppo Saras e della finalità di definire un pacchetto retributivo correttamente bilanciato nelle sue componenti.

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

Non applicabile. Il Piano si basa solo su Azioni di Saras S.p.A.

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

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, verrà tenuto in considerazione il regime di imposizione applicabile vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

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

Il Piano non riceve 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 degli strumenti

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano

In data 4 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, che si terrà in data 16 aprile 2019, l'approvazione del Piano.

All'Assemblea degli azionisti verrà richiesto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, il potere, sentito il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, di: (i) dare attuazione al Piano; (ii) individuare nominativamente i Beneficiari; (iii) determinare il numero dei Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario; (iv) predisporre e approvare la documentazione connessa all'implementazione del Piano.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione di Saras S.p.A., con facoltà di subdelega, avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, è responsabile della gestione del Piano.

Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti i poteri per dare attuazione al Piano stesso, ivi compresi, a titolo di esemplificativo:

- (i) il potere di identificare i Beneficiari
- (ii) il potere di approvare il Regolamento del Piano
- (iii) il potere di verificare il raggiungimento degli Obiettivi di Performance per l'Attribuzione delle Azioni
- (iv) il potere di modificare il Piano come indicato al successivo paragrafo 3.3.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, avrà la facoltà di apportare al regolamento del Piano (una volta che questo sarà approvato), con le modalità più opportune ed avendo riguardo degli interessi dei Beneficiari, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione procede a regolamentare i diritti emergenti e/o rettificare le condizioni di Assegnazione al realizzarsi, tra l'altro, delle seguenti operazioni, se e nella misura in cui incidano sul valore dei Diritti al fine di salvaguardare i Beneficiari dagli effetti negativi che tali operazioni dovessero comportare:

- frazionamento e raggruppamento delle Azioni;
- aumento gratuito del capitale della Società o aumento del capitale della Società a pagamento;
- distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni;
- riduzione del capitale per perdite mediante annullamento delle azioni.

Nel caso di *delisting* o di Cambio di Controllo, a giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione potranno essere attribuite ai Beneficiari le Azioni anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Regolamento del Piano. Al Consiglio di Amministrazione spetta di definire le modalità e i termini della attribuzione delle Azioni in caso di Cambio di Controllo o di *delisting*.

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

Il Piano viene attuato attraverso l'utilizzo di Azioni proprie in portafoglio già disponibili in una apposita riserva di patrimonio vincolata, al servizio del Piano.

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse.

Nella predisposizione del Piano è stato coinvolto nelle varie fasi di elaborazione il Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, composto da amministratori non esecutivi e indipendenti.

La proposta di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione con l'astensione dei soggetti potenzialmente Beneficiari del Piano.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Nella riunione del 28 febbraio 2019 il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha deliberato di sottoporre la proposta di approvazione del Piano al Consiglio di Amministrazione della Società.

Nella riunione del 4 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano ed ha deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 16 aprile 2019.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Non applicabile.

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

Alla data del 4 marzo 2019 in cui si sono riuniti il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ed il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre alla Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale di Borsa dell'Azione era di Euro 1,75.

Il prezzo delle Azioni al momento dell'Attribuzione dei diritti da parte del Consiglio di amministrazione, sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

3.9 Modalità adottate dalla Società in relazione alla possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione delle Azioni o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, TUF.

Le decisioni in merito all'attuazione del Piano saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente. L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'assegnazione dei Diritti risulterebbe ininfluente nei confronti dei Beneficiari che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, essendo la consegna materiale delle stesse differita ad un momento successivo a quello della Assegnazione dei Diritti medesimi.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti.

4.1 Struttura del Piano

Il Piano ha per oggetto l'Assegnazione ai Beneficiari di un numero Target di Diritti di ricevere gratuitamente Azioni al termine del Periodo di Performance e subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance prestabiliti.

I Diritti saranno attribuiti ai Beneficiari a solo titolo personale e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi né assoggettati a vincoli o costituiti oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano prevede un unico ciclo di Assegnazione dei Diritti con un Periodo di Performance relativo agli anni 2019-2020-2021.

La Consegnna delle Azioni avverrà al termine del Periodo di Performance, entro il 30 giugno 2022, subordinatamente alla verifica del conseguimento degli Obiettivi di Performance.

4.3 Termine del Piano

Il Piano avrà termine al 30 giugno 2022 o, se antecedente, alla data di Consegnna delle Azioni ai Beneficiari.

4.4 Quantitativo massimo di Azioni assegnate

Il numero massimo di Azioni oggetto di Assegnazione ai Beneficiari in esecuzione del Piano è pari a n. 9.500.000 di Azioni.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

Alla data di Assegnazione a ciascun Beneficiario verrà assegnato un numero Target di Diritti come indicato nel precedente punto 2.3.

Sulla base del livello di raggiungimento percentuale degli Obiettivi di Performance, consuntivati a fine Piano, ciascun Beneficiario maturerà un certo numero di Diritti:

- Una soglia minima sotto la quale il premio non è attribuito (0%)
- Una soglia target pari al 100% del premio
- Una soglia massima pari al 150% del premio

In ogni caso, la percentuale di attribuzione dei Diritti totale sarà calcolata come la media della percentuale di raggiungimento di ciascun Obiettivo e tale valore non potrà mai risultare superiore a 120% del numero Target di Diritti assegnati

L'attribuzione delle Azioni avverrà in ogni caso solo alla fine del Periodo di Performance, subordinatamente al rispetto delle ulteriori condizioni descritte al presente punto 4.5.

La maturazione dei Diritti, avverrà, per ciascuno degli indicatori considerati, come descritto negli schemi di seguito riportati:

TOTAL SHAREHOLDER RETURN (PESO: 30%)

Posizionamento rispetto al peer group	Inferiore alla mediana	Pari alla mediana	Pari al 75° percentile	Pari al 100° percentile
Numero Diritti maturati in % dei Diritti assegnati	0%	50%	100%	150%

In caso di raggiungimento di livelli di Performance intermedie, il numero dei Diritti Attribuiti in percentuale dei Diritti Assegnati verrà calcolato per interpolazione lineare.

MARGINE BENCHMARK EMC (PESO: 40%)

Distanza vs benchmark	< 1,5	1,5	3,5	>=5,5
Numero Diritti maturati in % dei Diritti assegnati	0%	50%	100%	150%

In caso di raggiungimento di livelli di Performance intermedie, il numero dei Diritti Attribuiti in percentuale dei Diritti Assegnati verrà calcolato per interpolazione lineare.

EBITDA DEL SEGMENTO POWER (PESO: 30%)

Ebitda annuale	< 115M€	115M€	140M€	>=165M€
Numero Diritti maturati in % dei Diritti assegnati	0%	50%	100%	150%

In caso di raggiungimento di livelli di Performance intermedie, il numero dei Diritti Attribuiti in percentuale dei Diritti Assegnati verrà calcolato per interpolazione lineare.

L'Attribuzione delle Azioni è inoltre condizionata all'effettiva sussistenza del rapporto di lavoro in Saras S.p.A. o in una delle società del Gruppo al termine del Periodo di Performance

Ai fini dell'Attribuzione, i Beneficiari non devono essere in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento al termine del Periodo di Performance; se il Beneficiario è un amministratore di società del Gruppo, non deve aver rinunciato all'incarico né essere stato revocato al termine del Periodo di Performance.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni

I Diritti assegnati sono personali, non trasferibili né disponibili *"inter vivos"* e non possono essere costituiti in pegno o garanzia. I Diritti diverranno inefficaci 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.

È inoltre prevista l'adozione di una clausola di cd. *claw back*.

In particolare, fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione a tutela degli interessi della Società, sarà prevista la possibilità di richiedere la restituzione (in tutto o in parte) del controvalore delle Azioni, entro due anni dalla Consegna, ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella Relazione Finanziaria Annuale adottati come parametri per la determinazione delle predette componenti variabili, come di seguito indicati:

- comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili applicati dalla Società;
- accertati comportamenti fraudolenti volti ad ottenere una specifica rappresentazione della situazione patrimoniale-finanziaria o dei risultati economici di Saras.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging*.

L'effettuazione di operazioni di *hedging* sui Diritti da parte dei Beneficiari prima della Attribuzione porta alla perdita dei Diritti.

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

In caso di cessazione del Rapporto in data antecedente alla Attribuzione delle Azioni a seguito di: (i) licenziamento da parte della Società per giusta causa o (ii) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario, il Beneficiario perderà definitivamente i Diritti assegnati.

In tutti i casi di cessazione del Rapporto diversi da quelli di cui al precedente capoverso, la cui data di cessazione sia precedente alla Attribuzione delle Azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) potranno eventualmente mantenere in tutto o in parte i Diritti assegnati solo previa deliberazione in tal senso da parte del Consiglio di Amministrazione, cui spetterà ogni relativa determinazione a propria insindacabile discrezione.

Resta inteso che in caso di trasferimento del Rapporto dalla Società o dalla Controllata 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, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, i Diritti attribuiti.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

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 del Piano

Il Piano non prevede un diritto di riscatto da parte della Società

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

Le Azioni sono attribuite in forma gratuita.

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 atteso per la Società è rappresentato dal *fair value* delle Azioni a servizio del Piano, che sarà puntualmente determinato alla data di Assegnazione dei Diritti. L'informazione relativa al costo complessivo del piano sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano.

Qualora, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente paragrafo 4.5, fosse attribuito il numero massimo di 9.500.000 di Azioni ordinarie oggetto del Piano, tali azioni rappresenteranno lo 0,998% dell'intero capitale sociale.

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

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno assegnate ai sensi del Piano.

4.15 - 4.23

Non applicabili

TABELLA

4.24 La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.