

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI LONG TERM INCENTIVE -
STRUTTURATO NELLA FORMA MISTA IN *DENARO E PERFORMANCE SHARE* - A FAVORE DI ALCUNI
DIPENDENTI, COLLABORATORI E/O AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE DI
SALINI- IMPREGILO E DELLE SOCIETÀ DALLA STESSA CONTROLLATE DENOMINATO “*PERFORMANCE
SHARES PLAN 2020-2022*”**

Documento redatto a norma dell’art. 84-*bis* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato dallo schema 7 del relativo allegato 3A

INDICE

1. Soggetti destinatari	3
1.1 Indicazione nominativa dei Beneficiari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllanti, e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate	3
1.2 Categorie di Beneficiari dipendenti o collaboratori della Società e delle società controllanti o controllate	3
1.3 Indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	4
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	4
2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano.....	4
2.1 Obiettivi che si intende raggiungere con il Piano	4
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> , considerati ai fini dell'attribuzione	5
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	5
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile	5
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	5
2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350	6
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	6
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione della Società ai fini dell'attuazione del Piano	6
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza ...	6
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base	7
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni al servizio del Piano	7
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati	8
3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente ad approvare il Piano e dell'eventuale proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione e Nomine	8
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 formulata dal Comitato per la Remunerazione e Nomine	8
3.8 Prezzo di mercato delle Azioni alla data della decisione del Consiglio di Amministrazione di proporre il Piano all'Assemblea	8

3.9	In quali termini e secondo quali modalità la Società tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, 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 pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.	8
4.	Caratteristiche delle Azioni	9
4.1	Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano.....	9
4.2	Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	10
4.3	Termine del Piano	10
4.4	Numero massimo di Azioni assegnate in ogni anno fiscale	10
4.5	Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di <i>performance</i> ; descrizione di tali condizioni e risultati	10
4.6	Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa Società o a terzi.....	11
4.7	Eventuali condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di <i>hedging</i> che consentano 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	12
	Non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di <i>hedging</i>	12
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.....	12
4.9	Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano.....	12
4.10	Eventuale previsione di un riscatto da parte della Società	12
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni concesse per la sottoscrizione o l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, cod. civ.	13
4.12	Valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base dei termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano	13
4.13	Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano	13
4.14	Limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	13
4.15	Nel caso in cui le Azioni non siano negoziate in mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.....	13
4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.....	13
4.17	Scadenza delle opzioni	13
4.18	Modalità, tempistica e clausole di esercizio.....	13

4.19	Prezzo di esercizio delle opzioni e modalità di determinazione	13
4.20	Nel caso in cui il prezzo di esercizio non fosse uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19(b) dello Schema (<i>fair market value</i>), motivazioni di tale differenza.....	13
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari Beneficiari o varie categorie di Beneficiari.....	14
4.22	Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non siano negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore.....	14
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	14
4.24	Tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema	14

DEFINIZIONI

“Amministratore Delegato”: l'Amministratore Delegato *pro tempore* della Società;

“Assemblea”: l'Assemblea della Società convocata per il 4 maggio 2020 in unica convocazione.

“Azioni”: indistintamente, tutte le azioni ordinarie Salini-Impregilo S.p.A., prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana.

“Azioni Maturate”: il numero di Azioni determinato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi secondo quanto previsto dal Regolamento.

“Azioni Target”: il numero di Azioni Maturate previsto per ciascun Beneficiario in caso di raggiungimento del 100% dei relativi Obiettivi, come indicato nella Scheda di Adesione.

“Bad Leaver”: le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto:

- dimissioni volontarie del Beneficiario;
- risoluzione del Rapporto su iniziativa della Società per giusta causa e c art. 2119 Cod. Civ.;
- revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore per giusta causa;
- recesso anticipato dal contratto di collaborazione autonoma per giusta causa;

“Beneficiari”: i dipendenti, e/o i collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle Controllate, individuati tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti in un'ottica di creazione di valore, partecipanti al Piano.

“Bonus”: l'importo lordo in denaro che i Beneficiari potranno maturare il diritto di ricevere nei termini e alle condizioni di cui al Regolamento.

“Bonus Maturato”: l'ammontare del Bonus determinato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi secondo quanto previsto dal Regolamento.

“Bonus Target”: il Bonus previsto per ciascun Beneficiario in caso di raggiungimento del 100% dei relativi Obiettivi, come indicato nella Scheda di Adesione.

“Codice di Autodisciplina”: il Codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A.

“Collegio Sindacale”: il Collegio Sindacale *pro tempore* della Società.

“Comitato per la Remunerazione e Nomine”: il Comitato per la Remunerazione e Nomine *pro tempore* della Società.

“Comitato Strategico”: il Comitato Strategico *pro tempore* della Società.

“Comunicazione di Cessazione”: la comunicazione in forma scritta (atto unilaterale o accordo bilaterale) avente ad oggetto la cessazione del Rapporto. In caso di parallela coesistenza in capo allo stesso Beneficiario di un Rapporto di lavoro subordinato e di un Rapporto di amministrazione, ai fini del Regolamento si terrà conto solo dell'eventuale Comunicazione di Cessazione avente ad oggetto la cessazione del Rapporto di lavoro subordinato.

“Consiglio di Amministrazione”: il Consiglio di Amministrazione *pro tempore* della Società, il quale effettuerà ogni valutazione relativa al Piano, adotterà il Regolamento e darà esecuzione a quanto sarà ivi previsto, eventualmente anche per il tramite di uno o più dei suoi componenti a ciò appositamente delegati e con l'astensione degli eventuali interessati.

“Controllate”: indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 Cod. Civ., dalla Società, con le quali sia in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.

“Data di Approvazione”: il giorno 4 maggio 2020, data di definitiva approvazione del Piano da parte dell'assemblea degli azionisti della Società.

“Data di Cessazione”: la data (i) di ricevimento da parte del destinatario della Comunicazione di Cessazione (in caso di atto unilaterale ed indipendentemente dall'eventuale diversa data di cessazione del Rapporto ivi indicata), ovvero (ii) di cessazione del Rapporto (in caso di accordo bilaterale, scadenza del termine o decesso del Beneficiario)

“Data di Offerta”: con riferimento a ciascuno dei Beneficiari, la data della determinazione del Consiglio di Amministrazione con la quale verrà individuato tale Beneficiario nonché il relativo ammontare del Bonus Target e delle Azioni Target.

“Differimento”: la modalità di pagamento differita del Bonus e delle Azioni.

“Documento Informativo”: il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.

“Good Leaver”: tutte le ipotesi di cessazione dal Rapporto diverse dal Bad Leaver.

“Gruppo”: la Società e le Controllate.

“Leaver”: le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: decesso; invalidità totale e permanente; pensionamento.

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

“Meccanismi di Correzione ex post”: le clausole di *malus* e *claw back* idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

“Obiettivi”: gli obiettivi economico finanziari in termini di *Gross Debt on EBITDA*, *TSR* (Total Shareholder Return) e *Overheads on revenues* e gli obiettivi di natura rischio-sostenibilità in termini di *Lost Time Injury Frequency Rate* e Riduzione dell'intensità delle “emissioni di gas ad effetto serra”, in funzione del raggiungimento dei quali i Beneficiari potranno maturare il diritto di ricevere il Bonus e le Azioni, secondo quanto sarà indicato per ciascun Beneficiario nella relativa Scheda di Adesione.

“Obiettivo”: gli Obiettivi disgiuntamente considerati, il raggiungimento di ciascuno dei quali sarà rilevante ai fini della determinazione del Bonus Maturato e delle Azioni Maturate secondo quanto indicato nella tabella contenuta nel presente Documento Informativo.

“Periodo di Vesting”: il periodo che inizierà alla Data di Approvazione e terminerà alla data di approvazione da parte della Società del bilancio relativo all'esercizio sociale 2022.

“Piano”: il piano di incentivazione triennale, chiuso e misto, legato al periodo di performance 2020-2022, rivolto ai Beneficiari disciplinato dal Regolamento, dalla Scheda di Adesione e dalla scheda richiesta Azioni, denominato “Long Term Incentive Plan 2020-2022”.

“Piano Industriale”: il Piano Industriale che sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel cui ambito sono individuati gli Obiettivi, anche in ragione del Progetto Italia.

“Progetto Italia”: il progetto industriale, le cui linee strategiche sono parte del più ampio piano industriale della Società per il triennio 2019-2021, il quale mira al consolidamento in Salini Impregilo – da realizzare attraverso l'acquisizione e successiva integrazione all'interno della Società – di altre società e aziende italiane operanti nel settore delle costruzioni di progetti infrastrutturali complessi e nel cui contesto sono ricavati in termini significativi gli Obiettivi.

“Rapporto”: il rapporto di lavoro subordinato, il rapporto di lavoro autonomo ovvero il rapporto di amministrazione in essere tra i Beneficiari e una delle

società del Gruppo.

In caso di parallela coesistenza, in capo allo stesso Beneficiario, di un Rapporto di lavoro subordinato e di un Rapporto di Amministrazione, ai fini del Regolamento si terrà conto della sussistenza del Rapporto di lavoro subordinato.

“Redditi Netti”: i redditi netti ai fini IRPEF complessivamente realizzati dai Beneficiari per effetto della partecipazione al Piano, calcolati in misura pari alla somma tra: (i) il valore normale delle Azioni assegnate ai Beneficiari ai sensi del Piano, determinato alla data di assegnazione di tali Azioni ai sensi dell'art. 9, comma 4, lett. a), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917; e (ii) il Bonus Maturato percepito dai Beneficiari; in entrambi i casi al netto delle ritenute fiscali e previdenziali operate dalla Società o dalle Controllate e a carico dei Beneficiari.

“Regolamento”: il regolamento - comprensivo di Scheda di Adesione - che sarà adottato dal Consiglio di Amministrazione e avrà ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano le cui linee guida - approvate dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale - sono sottoposte all'approvazione dall'Assemblea.

“Regolamento Emittenti”: il regolamento di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.

“Scheda di Adesione”: l'apposita scheda che sarà consegnata dalla Società ai Beneficiari, con allegato il Regolamento a formarne parte integrante, la cui sottoscrizione e consegna alla Società ad opera dei Beneficiari costituirà, ad ogni effetto del Regolamento, piena e incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.

“Schema”: lo schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti.

“Società” o **“Salini-Impregilo”**: Salini-Impregilo S.p.A., con sede legale in Milano – Via dei Missaglia n. 97, 20142, iscritta al registro delle imprese di Milano n. 00830660155.

“TUF”: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei Beneficiari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllanti, e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Il Piano è rivolto, oltre che ai soggetti di cui al successivo Paragrafo 1.2, agli amministratori investiti di particolari cariche di società del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti che ricoprono o svolgano ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, il Gruppo e per i quali si giustifichi, in quanto titolari di posizione organizzative strategiche ai fini del *business* aziendale, un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore.

1.2 Categorie di Beneficiari dipendenti o collaboratori della Società e delle società controllanti o controllate

Il Piano è indirizzato, oltre che ai soggetti di cui al precedente Paragrafo 1.1, ai dipendenti e/o ai collaboratori del Gruppo, nel numero massimo di 60 Beneficiari, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti in un'ottica di creazione di valore.

Il Piano potrà essere esteso anche a coloro che nel corso del triennio entrino a far parte del management del Gruppo e/o assumano, per crescita interna di carriera, la posizione di Direttore Generale e/o lo status di Dirigente con Responsabilità Strategiche. In tal caso, l'inclusione è subordinata alla condizione di poter partecipare al Piano almeno per un esercizio completo e le percentuali di incentivazione saranno riparametrate sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano medesimo.

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

Si rinvia a quanto già riportato nei paragrafi 1.1 e 1.2.

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

Si rinvia a quanto già riportato nei paragrafi 1.1 e 1.2. Informazioni dettagliate saranno fornite nella fase di attuazione del Piano secondo le modalità di cui all'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intende raggiungere con il Piano

Il Piano, come da disciplina normativa vigente e da *best practice* internazionali, intende, in trasparenza procedurale e di contenuto, incentivare il *Management* facendolo beneficiare della creazione di valore della Società tramite la previsione di meccanismi premiali di lungo periodo.

Il Piano è dunque finalizzato a (i) centrare l'attenzione dei Beneficiari verso fattori di interesse strategico di medio-lungo periodo e con i loro eventuali aggiornamenti *in progress*, (ii) favorirne la stabilità e la *retention*, (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti e gli *Stakeholder* e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione

Come descritto al successivo Paragrafo 4.5, l'attribuzione di Azioni è legata al raggiungimento di determinati risultati a livello di Gruppo coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale e, quindi,

dal Progetto Italia e, proprio per questo, il Piano è un piano chiuso che vuole evitare una discrasia tra l'orizzonte delle strategie aziendali e l'orizzonte del sistema di incentivazione.

I *target* di riferimento sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine e, per quanto di competenza, del Comitato Strategico.

Il Piano presenta, purché siano raggiunti gli Obiettivi di riferimento, l'assegnazione di un premio combinato tra componente monetaria, nella misura del 50% , e *performance share* nella misura del restante 50%, volendo allinearsi alle disposizioni rilevanti in materia che richiedono l'erogazione di una quota della remunerazione variabile in strumenti *equity*, parametrandola su di un arco temporale pluriennale, nonché assoggettandola a condizione di *performance*, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

Le Azioni saranno effettivamente attribuite al termine del Periodo di *Vesting* su di un orizzonte temporale triennale.

In particolare, la modalità di pagamento della retribuzione variabile di lungo periodo prevede una prima *tranche* pari al 50% *up front* concluso il suddetto periodo di *Vesting* e una seconda *tranche*, pari sempre al 50%, differita al secondo esercizio successivo rispetto al periodo di *performance* triennale.

Gli Obiettivi e i KPIs del Piano sono allineati con il Piano Industriale e, di conseguenza, anche con il Progetto Italia per ancorare i risultati al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici. In particolare, il Piano si basa su due tipologie di indicatori, misurati indipendentemente, rispetto ai valori di budget/Piano Industriale, segnatamente:

- (i) indicatori economico – finanziari individuati in Gross Debt on EBITDA (con peso del 25% e misurazione del rapporto % grazie ad effetto Progetto Italia), TSR con peso del 25% (miglioramento dell'indice TSR nel periodo di performance) e Overheads on revenues, con peso del 30% e misurazione percentuale in conseguenza dello stato di implementazione del Progetto Italia;
- (ii) indicatori connessi a rischio e sostenibilità, individuati in Lost Time Injury Frequency Rate (con peso del 10% e misurazione della riduzione media % nel periodo di performance dell'indice LTIFR) e Riduzione dell'intensità delle "emissioni di gas ad effetto serra" (con peso del 10% e misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG – Scope 1-2 – vs Ricavi).

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

Si richiede che l'Assemblea conferisca delega al Consiglio di Amministrazione per l'identificazione sentito il Comitato per la Remunerazione e Nomine e, per quanto di competenza il Collegio Sindacale e il Comitato Strategico, dei Beneficiari e la determinazione dell'ammontare del Bonus Target e del numero di Azioni Target previsti per ciascuno dei medesimi Beneficiari, avuto riguardo alla rilevanza strategica della rispettiva posizione ricoperta nell'ambito della Società o delle Controllate in relazione alla valorizzazione della Società e del Gruppo.

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

Non applicabile, in quanto il Piano - per la parte azionaria - si basa esclusivamente su strumenti finanziari emessi dalla Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

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

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione della Società ai fini dell'attuazione del Piano

Si richiede all'Assemblea di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di adottare il Regolamento e di attribuire allo stesso Consiglio di Amministrazione tutti i poteri necessari od opportuni per dare attuazione allo stesso, in conformità ai principi contenuti nel presente Documento Informativo, ivi compreso - ad esempio - il potere di:

- (i) individuare i Beneficiari, anche tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) per ciascun Beneficiario determinare l'ammontare del Bonus Target e il numero di Azioni Target;
- (iii) stabilire i valori previsti di cui agli Obiettivi;
- (iv) verificare il rispetto delle condizioni per il riconoscimento del Bonus Maturato e delle Azioni Maturate come individuate dal Regolamento del Piano;
- (v) modificare e adeguare il Piano come indicato nel successivo paragrafo 3.3;

con facoltà di delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i consigliere/i e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione e Nomine, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale, oltre che, per quanto di competenza, sentito anche il parere del Comitato Strategico.

Le informazioni sui criteri che verranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Piano e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti ovvero comunque ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Come indicato al precedente Paragrafo 3.1, l'amministrazione del Piano sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società che, nell'assumere le relative decisioni, agirà previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione e Nomine, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Cod. Civ. - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale, oltre che, per quanto di competenza, sentito anche il parere del Comitato Strategico.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i consigliere/i e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

È prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di apportare al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il Regolamento alla mutata situazione mantenendo al contempo invariati, per quanto possibile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano, nei casi di:

- (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società non espressamente disciplinate dal

Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale (e/o, ove previsto, del valore nominale delle Azioni) anche per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni suscettibili di influire sulle Azioni;

- (ii) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica, (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o di rami d'azienda), considerati di particolare rilevanza e/o attualmente non previsti dai piani manageriali che comportino una significativa variazione del perimetro del Gruppo;
- (iii) mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo, fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del *management*;
- (iv) modifiche legislative o regolamentari o del Codice di Autodisciplina;
- (v) altri eventi suscettibili di influire sul Piano.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare, integrandoli o diminuendoli, tra l'altro, in via esemplificativa e non tassativa: (i) l'ammontare del Bonus, (ii) la definizione e/o il numero e/o le caratteristiche delle Azioni al servizio del Piano tenuto conto del numero di Azioni proprie della Società di volta in volta esistenti e/o del numero di nuove Azioni della Società rivenienti da aumenti di capitale eventualmente deliberati al servizio del Piano e/o di eventuali ulteriori piani di incentivazione, anche su base azionaria; nonché (iii) gli Obiettivi e/o gli ulteriori termini e condizioni di maturazione del Bonus e delle Azioni previsti dal Piano.

Qualora (i) venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le Azioni, o (ii) venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (i.e. *delisting*), il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di concedere ai Beneficiari di ricevere anticipatamente il Bonus e un numero di Azioni in misura non inferiore, rispettivamente, al Bonus Target e alle Azioni Target - anche indipendentemente dall'effettivo raggiungimento degli Obiettivi - e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni al servizio del Piano

Come indicato al successivo Paragrafo 4.1, il Piano ha per oggetto:

- (i) l'attribuzione a titolo gratuito ai Beneficiari, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di cui *infra* e nel rispetto delle altre previsioni del Piano, di Azioni già in circolazione e nel portafoglio della Società (o successivamente acquistate), ovvero, a scelta della stessa - subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea della Società della proposta di inserimento nello statuto della facoltà di eseguire aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 cod. civ. - di Azioni di nuova emissione ex art. 2349 Cod. Civ.;
- (ii) la corresponsione ai Beneficiari, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di cui *infra* e nel rispetto delle altre previsioni del Piano, di un Bonus.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le linee guida del Piano sono state predisposte sulla base di una proposta formulata al Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione e Nomine, composto da amministratori indipendenti, e approvate dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 marzo 2020, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2389 e 2391 del Cod. Civ.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine annovera, tra i suoi compiti, quello di presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e di monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

In relazione a potenziali conflitti di interesse, si segnala che l'Amministratore Delegato della

Società ha partecipato alla discussione ma si è astenuto dalla votazione relativa all'approvazione della proposta illustrata dal presente Documento Informativo.

Con riferimento al Piano, il Comitato Strategico ha competenza in ordine alla valutazione, pure ai fini della materia remunerativa, dello stato di attuazione del Progetto Italia alla luce - e tenuto conto – degli obiettivi e degli indicatori di performance di tempo in tempo applicabili in relazione al Progetto Italia.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente ad approvare il Piano e dell'eventuale proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione e Nomine

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata l'11 marzo 2020 a seguito della proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine intervenuta in data 9 marzo 2020.

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 formulata dal Comitato per la Remunerazione e Nomine

La delibera sottoposta all'approvazione dell'Assemblea prevede che le decisioni in merito all'individuazione dei Beneficiari e al riconoscimento del diritto di partecipare al Piano siano prese dal Consiglio di Amministrazione. Nell'assumere le relative delibere, il medesimo agirà previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione e Nomine, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Cod. Civ. - dopo avere sentito il parere del Collegio Sindacale, oltre che, per quanto di competenza, sentito anche il parere del Comitato Strategico. Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 Prezzo di mercato delle Azioni alla data della decisione del Consiglio di Amministrazione di proporre il Piano all'Assemblea

Al termine della seduta di borsa dell'11 marzo 2020, data in cui il Consiglio di Amministrazione della Società - su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine - ha deliberato di proporre l'adozione del Piano all'Assemblea, le Azioni della Società avevano un prezzo di mercato pari a Euro 0,923.

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

3.9 Termini e modalità secondo i quali la Società tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano del piano, 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 pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Le decisioni in merito all'assegnazione ai Beneficiari delle Azioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto previsto dal Regolamento del Piano.

Posto che le Azioni Maturate non verranno assegnate immediatamente, ma solo qualora siano raggiunti gli Obiettivi specificati al precedente paragrafo 2.2, la Società non ritiene necessario approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni richiamate dal paragrafo 3.9 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. Infatti, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate in concomitanza con la Data di Offerta risulterà ininfluenza nei riguardi

della generalità dei Beneficiari, in quanto in quel momento a costoro sarà preclusa l'assegnazione delle Azioni.

In ogni caso, secondo quanto previsto dalla procedura in materia di *Internal Dealing*, il Consiglio di Amministrazione della Società ovvero, in caso di urgenza (intesa come impossibilità, avuto riguardo alla prospettiva tempistica, di convocare il Consiglio di Amministrazione nei termini previsti dallo Statuto) il Presidente o l'Amministratore Delegato, si riserva la facoltà di vietare o limitare, in determinati periodi dell'anno e/o all'occorrenza di determinate circostanze, ai Beneficiari che siano anche Soggetti Rilevanti o Persone Strettamente Legate ai Soggetti rilevanti (come definiti nella citata procedura di *Internal Dealing*, e quindi, a titolo esemplificativo, i componenti dell'organo amministrativo della Società) l'assegnazione delle Azioni Maturate e/o di compiere operazioni relativamente alle stesse.

4. CARATTERISTICHE DELLE AZIONI E DEL BONUS

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

Il Piano prevede:

- (i) l'assegnazione, a titolo gratuito, ai Beneficiari - alla scadenza del Periodo di Vesting (i.e. alla data di approvazione da parte della Società del bilancio relativo all'esercizio sociale 2022) e al verificarsi delle condizioni descritte al paragrafo 4.5 - di Azioni già in circolazione e nel portafoglio della Società (o successivamente acquistate), ovvero, a scelta della stessa - subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea della Società della proposta di inserimento nello statuto della facoltà di eseguire aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 Cod. Civ. - di Azioni di nuova emissione ex art. 2349 Cod. Civ.;
- (ii) la corresponsione ai Beneficiari - alla scadenza del Periodo di Vesting (i.e. alla data di approvazione da parte della Società del bilancio relativo all'esercizio sociale 2022) e al verificarsi delle condizioni descritte al paragrafo 4.5 - di un Bonus.

L'attribuzione del diritto di partecipare al Piano avverrà a titolo gratuito. Il diritto dei Beneficiari di partecipare al Piano sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione e Nomine, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Cod. Civ. - dopo aver sentito il Collegio Sindacale e per quanto di competenza il Comitato Strategico, individuerà i Beneficiari e stabilirà l'ammontare del Bonus Target e il numero di Azioni Target previsti per ciascun Beneficiario.

L'importo del Bonus Maturato e il numero di Azioni Maturate che ciascuno dei Beneficiari avrà diritto di ricevere saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione al termine del Periodo di Vesting sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi.

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

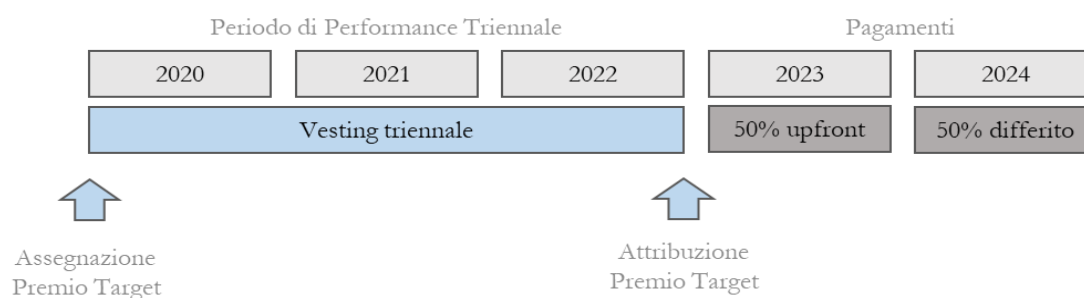
L'esercizio del Piano è subordinato al raggiungimento di specifici Obiettivi di *performance* nel corso del triennio 2020-2022, coincidente con il Periodo di Vesting.

Il Piano presenta, purché siano raggiunti gli Obiettivi di riferimento, l'assegnazione di un premio combinato tra componente monetaria, nella misura del 50% , e *performance share* nella misura del restante 50%, volendo allinearsi alle disposizioni rilevanti in materia che richiedono l'erogazione di una quota della remunerazione variabile in strumenti *equity*, parametrandola su di un arco temporale pluriennale, nonché assoggettandola a condizione di *performance*, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

Le Azioni saranno effettivamente attribuite al termine del Periodo di *Vesting* su di un orizzonte temporale triennale.

In particolare, la modalità di pagamento della retribuzione variabile di lungo periodo prevede una prima *tranche* pari al 50% *up front* spirato il Periodo di *Vesting* e una seconda *tranche*, pari sempre al 50%, differita al secondo esercizio successivo rispetto al periodo di *performance*

triennale, secondo il seguente schema:



Nell'ambito del Piano è previsto il Differimento con *lock-up* e pagamento del 50% al termine del Periodo di Vesting e del restante 50% al secondo esercizio successivo rispetto al Periodo di Vesting.

4.3 Termine del Piano

Il Piano terminerà al 30 giugno 2023, fermo il successivo *lock-up*.

4.4 Numero massimo di Azioni assegnate in ogni anno fiscale

Il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del RE ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

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

L'attribuzione del premio previsto dal Piano è legata al raggiungimento di Obiettivi a livello di Gruppo coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale e, quindi, dal Progetto Italia.

Le Azioni saranno effettivamente attribuite al termine di un periodo di *Vesting* su di un orizzonte temporale triennale.

In particolare, la modalità di pagamento della retribuzione variabile di lungo periodo prevede una prima *tranche* pari al 50% *up front* concluso il suddetto periodo di *Vesting* e una seconda *tranche*, pari sempre al 50%, differita al secondo esercizio successivo rispetto al periodo di *performance* triennale. Come sopra detto, gli obiettivi e i KPIs del Piano sono allineati con il Piano Industriale e, di conseguenza, anche con il Progetto Italia per ancorare i risultati al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici. In particolare, il Piano si basa su due tipologie di indicatori, misurati indipendentemente, rispetto ai valori di budget/Piano Industriale, segnatamente:

- (i) indicatori economico – finanziari individuati in *Gross Debt on EBITDA* (con peso del 25% e misurazione del rapporto % grazie ad effetto Progetto Italia), *TSR* con peso del 25% (miglioramento dell'indice *TSR* nel periodo di *performance*) e *Overheads on revenues*, con peso del 30% e misurazione percentuale in conseguenza dello stato di implementazione del Progetto Italia;
- (ii) indicatori connessi a rischio e sostenibilità, individuati in *Lost Time Injury Frequency Rate* (con peso del 10% e misurazione della riduzione media % nel periodo di *performance* dell'indice *LTIFR*) e Riduzione dell'intensità delle "emissioni di gas ad effetto serra" (con peso del 10% misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG – Scope 1-2 – vs Ricavi).¹

¹ Il responsabile Internal Audit & Compliance Director è destinatario del Piano, con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per i Beneficiari del Piano, esclusi gli indicatori economico – finanziari e con specifica declinazione indicatori connessi a rischio e sostenibilità, con pesatura ognuno del 50% del Bonus Target, in coerenza con i compiti assegnati.

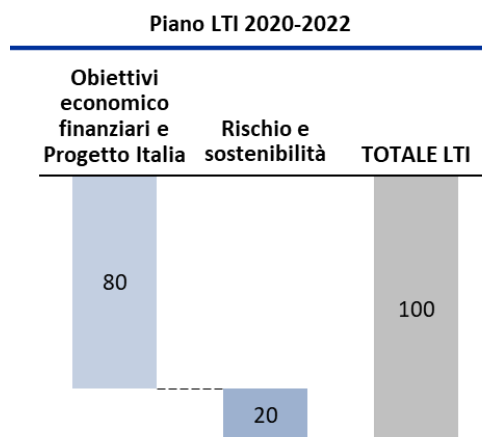
Il Bonus Maturato sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli Indicatori. Ciascun Indicatore che sia stato raggiunto in misura almeno pari all'80% sarà poi moltiplicato per il relativo peso in modo da determinare l'importo di Bonus Maturato riferibile a tale Obiettivo, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO	% BONUS MATURATO RISPETTO AL BONUS TARGET
Gross Debt on EBITDA 2020-2022	
minore di 80%	0%
pari a 80%	12,5%
pari a 100%	25%
pari o superiore a 120%	35%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 12,5% e 25%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 35%
TSR	
minore di 80%	0%
pari a 80%	12,5%
pari a 100%	25%
pari o superiore a 120%	35%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 12,5% e 25%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 35%
Overheads on revenue 2020-2022	
minore di 80%	0%
pari a 80%	15%
pari a 100%	30%
pari o superiore a 120%	42%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 15% e 30%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 30% e 42%
LTIFR	
minore di 80%	0%
pari a 80%	5%
pari a 100%	10%
pari o superiore a 120%	14%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 5% e 10%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 10% e 14%
Riduzione intensità delle "emissioni di gas ad effetto serra"	
minore di 80%	0%
pari a 80%	5%
pari a 100%	10%
pari o superiore a 120%	14%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 5% e 10%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 10% e 14%

Conseguentemente, qualora tutti gli Obiettivi siano stati raggiunti in misura:

- (a) inferiore all'80%, il Bonus Maturato sarà pari a zero;
- (b) pari all'80%, il Bonus Maturato sarà pari al 50% del Bonus Target;
- (c) pari al 100%, il Bonus Maturato sarà pari al 100% del Bonus Target;
- (d) pari o superiore al 120%, il Bonus Maturato sarà pari al 140% del Bonus Target.

Gli Obiettivi che non siano stati raggiunti in misura almeno pari all'80% non saranno tenuti in considerazione ai fini del calcolo del Bonus Maturato, che sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli altri Obiettivi che siano stati raggiunti in misura almeno pari all'80%, moltiplicati per il relativo peso.



Piano di LTI 2020-2022 – Scala di Performance

Macro categorie	KPIs	Target di riferimento e misurazione	Peso	Performance e Payout Min	Performance e Payout Target	Performance e Payout Max (CAP)
Economico-Finanziari (KPIs Progetto Italia)	Gross Debt on EBITDA	Misurazione del rapporto % grazie ad effetto Progetto Italia	25%	12,5% 80,0%	25% 100%	35% 120%
	TSR	Miglioramento indice TSR nel periodo di performance	25%	12,5% 80,0%	25% 100%	35% 120%
	Overheads on revenues	Misurazione % in conseguenza a Progetto Italia	30%	15% 80%	30% 100%	42% 120%
Rischio e Sostenibilità	Lost Time Injury Frequency Rate	Riduzione media % nel periodo di performance dell'indice LTIFR	10%	5% 80%	10% 100%	14% 120%
	Riduzione delle Intensità delle emissioni di gas ad effetto serra	Misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG (Scope1-2) vs ricavi	10%	5% 80%	10% 100%	14% 120%

Performance Payout

L'accertamento del raggiungimento degli obiettivi è effettuato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Strategico, previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima di *performance*, come sopra riportato.

Il Piano prevede, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative ed indipendentemente dal fatto che il Rapporto sia ancora in essere o cessato, clausole di *claw back* che consentono alla Società di attivare iniziative volte alla restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (ovvero di non erogare tali componenti variabili anche trattenendo, nel contesto di clausole di *malus*, quelle oggetto di differimento) nel caso in

cui sia accertato che tali somme siano state determinate sulla base di Obiettivi il cui raggiungimento sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento (aziendali, legali, contrattuali) ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

La Società si riserva inoltre il diritto di non procedere ad alcuna erogazione nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello *Anticorruption*), contrattuali o legali o di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

L'applicazione di detti meccanismi ex post fa, comunque, salva ogni altra azione o rimedio consentiti dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa Società o a terzi

L'attribuzione del diritto di partecipare al Piano avverrà a titolo gratuito.

Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Le Azioni accreditate, a seguito di maturazione, sui conti titoli individuali dei Beneficiari all'uopo approntati della Società saranno soggette a *lock-up*.

Il Piano prevede la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di implementare le ulteriori raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

4.7 Eventuali condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* che consentano 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 sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging*.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Per quanto attiene agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro subordinato o della carica di Amministratore in relazione al Piano prima dello scadere del Periodo di *Vesting* ivi previsto, stante che il diritto di ricevere il premio è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto di lavoro tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, potranno verificarsi le seguenti diverse circostanze :

a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di una delle seguenti ipotesi ("*Bad Leaver*"):

- dimissioni volontarie del Beneficiario;
- risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa della Società per giusta causa ex art. 2119 del Codice Civile;
- revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa;
- recesso anticipato dal contratto di collaborazione autonoma per giusta causa;

il Beneficiario decadrà automaticamente, in via definitiva ed irrevocabile, dal diritto alla partecipazione al Piano.

b) in tutti i restanti casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di una ipotesi diversa da quelle sopra rappresentate ("*Good Leaver*"), il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà titolare del diritto a una frazione del bonus determinata secondo criterio *pro rata temporis*;

c) nei casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica dovuta a (“*Leaver*”):

- decesso;
- invalidità totale e permanente;
- pensionamento;

il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà comunque titolare del diritto alla partecipazione al Piano se la cessazione sia avvenuta in data successiva al periodo di *Vesting* ovvero, se quest’ultima sia avvenuta durante il periodo di *Vesting*, resterà titolare della porzione del relativo diritto determinata *pro rata temporis*.

4.9 Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano (fermo quanto previsto al Paragrafo 3.3. in caso di offerta pubblica di acquisto o di scambio e di *delisting*).

4.10 Eventuale previsione di un riscatto da parte della Società

Non è previsto un diritto di riscatto da parte della Società.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni concesse per la sottoscrizione o l’acquisto delle Azioni ai sensi dell’art. 2358, comma 3, cod. civ.

Non applicabile.

4.12 Valutazioni sull’onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base dei termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano

L’onere derivante per la Società dall’attuazione del Piano discende dalla valutazione dell’impatto economico che dovrà tenere conto dell’ammontare dei Bonus Maturati, del numero di Azioni Maturate e della quotazione dell’Azione sul mercato, non è al momento determinabile e sarà comunicato ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del RE, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

In caso di approvazione del Piano, qualora i Beneficiari maturassero il diritto a ricevere tutte le Azioni a servizio del Piano e la Società optasse per assegnarle tutte utilizzando Azioni di nuova emissione, si determinerebbe una diluizione del capitale sociale. Per quanto riguarda il possibile effetto diluitivo operazione, considerato che alla data odierna il capitale sociale della Società è costituito da n. 892.172.691 Azioni, si stima, allo stato, una diluizione del capitale massima pari al 3,14% circa.

Ulteriori informazioni saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del RE (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) una volta stabilito il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano.

4.14 Limiti previsti per l’esercizio del diritto di voto e per l’attribuzione dei diritti patrimoniali

Fermo il periodo di *lock-up*, non è previsto alcun limite per l’esercizio del diritto di voto e per l’attribuzione dei diritti patrimoniali.

4.15 Nel caso in cui le Azioni non siano negoziate in mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 – 4.23

Non applicabile.

4.16 Tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema

La tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema sarà compilata e resa nota con le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili, come indicato al Paragrafo 3.1.

*** **

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano, secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

Milano, 11 marzo 2020

per il Consiglio di Amministrazione di Salini Impregilo S.p.A.
Il Presidente Donato Iacovone