



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI
SECO S.P.A.
SUL PUNTO 4) ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI
AZIONISTI CONVOCATA PER IL GIORNO 27
APRILE 2026 IN UNICA CONVOCAZIONE**

**redatta ai sensi degli articoli 114-bis e 125-ter del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come
successivamente modificato**

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di Seco S.p.A. redatta ai sensi degli articoli 114-bis e 125-ter del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione di Seco S.p.A. ("**Seco**" o l'"**Emittente**" o la "**Società**") Vi ha convocato in Assemblea ordinaria, per il giorno 27 aprile 2026 alle ore 11:00 in Firenze, Via dei Della Robbia n. 38, presso lo studio del Notaio Jacopo Sodi, in unica convocazione, per discutere e deliberare, tra l'altro, sul seguente argomento posto al punto 4) dell'ordine del giorno dell'Assemblea della parte ordinaria:

4) Proposta di approvazione del "Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti di SECO S.p.A.".

Con la presente relazione (la "**Relazione**") – redatta ai sensi degli articoli 114-bis e 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il "**TUF**") – si intende fornire un'illustrazione delle motivazioni delle proposte relative all'argomento posto al punto 4) dell'Ordine del Giorno della parte ordinaria.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in Assemblea per discutere e deliberare in merito all'approvazione, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, di un piano di incentivazione e fidelizzazione denominato "*Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti di SECO S.p.A.*" (di seguito il "**Piano Dipendenti 2026-2029**") basato sull'assegnazione ai dipendenti e alti dirigenti che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato della Società o con una sua controllata (i "**Beneficiari**") di n. massimi 1.480.000 (unmilionequattrocentottantamila) diritti (i "**Diritti**"), ciascuno dei quali attribuisce il diritto a ricevere a titolo gratuito, in un'unica soluzione, n. 1 azione ordinaria della Società subordinatamente (i) al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* o (ii) al mantenimento del rapporto di lavoro dei Beneficiari con la Società, fino a un massimo di 1.687.200 (unmilioneiscentottantasettemiladuecento) azioni ordinarie nel caso di *overperformance* di detti obiettivi.

In via preliminare, si precisa che a servizio del Piano Dipendenti 2026-2029 potranno essere utilizzate, a scelta della Società:

- a) azioni proprie di cui la Società abbia acquisito la titolarità, previa autorizzazione assembleare ex artt. 2357 e seguenti del cod. civ.,
- b) azioni di nuova emissione rinvenienti da un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'articolo 2349 del cod. civ., per un importo massimo di nominali Euro 16.872 (sedicimilaottocentottantadue), mediante emissione di massime 1.687.200 (unmilioneiscentottantasettemiladuecento) nuove azioni prive del valore nominale, subordinatamente all'approvazione della relativa delibera di cui al punto 2) dell'Assemblea in parte straordinaria.

1. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO DIPENDENTI 2026-2029

La proposta di adozione del Piano Dipendenti 2026-2029 formulata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 23 marzo 2026, ha tenuto conto della proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione ("**REMCO**"), nonché del parere del Comitato Parti Correlate, entrambi riunitisi in data 18 marzo 2026.

In via preliminare, si evidenzia che la Politica di Remunerazione 2026 (la "**Politica**"), approvata dal REMCO in data 18 marzo 2026 e sottoposta all'approvazione del Consiglio in data 23 marzo 2026, nonché successivamente dell'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2026 quale punto 2) dell'ordine del giorno, si pone in sostanziale continuità con la Politica di Remunerazione 2025, da ultimo approvata dall'Assemblea in parte ordinaria in data 28 aprile 2025.

Come noto, la Politica è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e della necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e, dall'altro, con l'obiettivo della Politica a che una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti strategici sia legata, anche sotto forma di piani di incentivazione monetaria e/o basati su strumenti finanziari, ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati non esclusivamente a breve termine.

In tale prospettiva, il Piano Dipendenti 2026-2029 rappresenta uno strumento per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, integrando la componente fissa e la componente variabile di natura monetaria di breve periodo, come specificata all'interno della Politica, attraverso una componente variabile di medio-lungo periodo basata su strumenti finanziari. Tale componente viene attribuita in funzione del raggiungimento di taluni obiettivi di *performance* della Società ed è affiancata da una quota minoritaria di Diritti *restricted*, che maturano annualmente subordinatamente al mantenimento del rapporto di lavoro dei Beneficiari con la Società. L'impostazione complessiva del Piano Dipendenti 2026-2029, è in linea con la migliore e più recente prassi di mercato, pur mantenendo fermo il principio di una sana e prudente gestione delle attività del Gruppo e dei rischi ad esse afferenti.

L'adozione del Piano Dipendenti 2026-2029 si rende in particolare necessaria al fine di adeguare ed arricchire gli strumenti incentivanti che costituiscono la componente variabile della retribuzione di medio-lungo termine attualmente a disposizione della Società. Infatti, il Piano Dipendenti 2026-2029 è concepito per affiancare il "*Piano 2024-2027 per dipendenti, alti dirigenti e collaboratori*", approvato dall'Assemblea ordinaria in data 28 luglio 2023, riservato ai dipendenti e alti dirigenti che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la Società o con una controllata ("**SOP 2024-2027 Management**").

A tal proposito, si ricorda che il SOP 2024-2027 Management rappresenta un piano di *stock option* volto a collegare la componente variabile di medio-lungo periodo della retribuzione dei rispettivi beneficiari al perseguimento di obiettivi di crescita del valore della Società che dovrebbero riflettersi nell'apprezzamento del titolo azionario.

Il meccanismo di *stock option* previsto nel SOP 2024-2027 Management, infatti, prevede l'assegnazione ai relativi beneficiari di opzioni esercitabili attraverso il pagamento di un prezzo di esercizio predeterminato o, in alternativa, senza pagamento del prezzo in modalità *cashless*. In tale contesto, nel primo caso, l'assegnatario beneficia dell'eventuale differenziale positivo tra il prezzo di mercato del titolo e il prezzo di esercizio; nel secondo, beneficia dell'assegnazione gratuita di un numero di azioni, determinato in funzione del valore '*in the money*' delle opzioni. In entrambi i casi,

una volta esercitate le opzioni e assegnate le azioni, si realizza un effetto di allineamento degli interessi del beneficiario – in quanto azionista – con quelli della Società, degli azionisti e, più in generale, degli *stakeholder*.

Alla luce di quanto sopra, il SOP 2024-2027 Management rappresenta uno strumento efficace nel raggiungimento degli obiettivi da esso previsto a condizione che il valore del titolo azionario superi il prezzo di esercizio delle opzioni. In tal modo i beneficiari possono effettivamente trarre vantaggio dall'andamento positivo del titolo, evidenziando il collegamento diretto tra la performance della società e la remunerazione variabile di medio-lungo termine.

Ciò posto, ad oggi, l'attuale contesto di mercato non ha consentito il verificarsi della condizione sopra richiamata.

Difatti, nel periodo compreso tra il 1 giugno 2025, ovvero la prima data utile per l'esercizio delle opzioni assegnate ai relativi beneficiari in virtù del SOP 2024-2027 Management, successiva al completamento del relativo periodo di *vesting*, e la data della presente Relazione, il prezzo di mercato del titolo azionario non ha raggiunto né superato il valore del prezzo di esercizio delle predette opzioni, pari ad € 3,75.

Ai fini di una corretta contestualizzazione, si segnala che nel corso del 2024 – anno in cui sono state assegnate le opzioni ed è stato determinato il relativo prezzo di esercizio – la Società ha registrato una contrazione degli ordini da parte dei clienti, dinamica in linea con quanto osservato dai principali *competitors* a livello mondiale. La riduzione della domanda ha determinato una diminuzione dei volumi di vendita e, conseguentemente, un impatto negativo sui risultati economico-finanziari dell'esercizio, determinando il deprezzamento del titolo SECO.

Successivamente, nel corso del 2025, il progressivo riassorbimento del *destocking* e la graduale normalizzazione delle condizioni di mercato hanno favorito un miglioramento del quadro industriale, con una crescita del fatturato e una *performance* di margine lordo superiore alla *guidance* comunicata al mercato. Tale evoluzione riflette il consolidamento della ripresa degli ordinativi e un significativo recupero dei volumi di vendita nei principali mercati verticali.

Il miglioramento del contesto operativo si è tradotto in un apprezzamento del titolo SECO nel corso del 2025. Tuttavia, nella fase finale dell'anno, il *trend* di crescita è stato nuovamente attenuato dalle incertezze legate al comparto tecnologico e dai timori di una possibile 'bolla tech', in un contesto caratterizzato da valutazioni elevate e da un dibattito di mercato sulla sostenibilità dei ritorni degli investimenti in *artificial intelligence* e sull'orizzonte temporale della loro monetizzazione, con effetti potenzialmente più marcati sui titoli *growth*.

Infine, l'andamento del titolo nei periodi considerati è stato influenzato anche dalle persistenti tensioni geopolitiche connesse in particolare ai conflitti in Medio Oriente, che hanno contribuito ad accrescere l'incertezza e una maggiore volatilità degli indici azionari. In tale contesto, più di recente, la possibilità di un'intensificazione delle tensioni nella regione del Golfo – anche in relazione ai potenziali riflessi sulle rotte energetiche – ha portato a movimenti al rialzo dei prezzi del greggio, con possibili ricadute sulle aspettative di inflazione e di riflesso sul contesto macroeconomico.

Alla luce di quanto sopra, considerato che le condizioni di mercato non hanno consentito il pieno dispiegarsi degli obiettivi prefissati dai SOP 2024-2027 – nonché che permangono incertezze circa il verificarsi delle necessarie condizioni – la Società ritiene opportuno adottare di un ulteriore strumento idoneo a perseguire gli obiettivi prefissati dalla Politica, anche in uno scenario di mutate e mutevoli condizioni di mercato.

2. CARATTERISTICHE DEL PIANO DIPENDENTI 2026-2029

Tanto premesso, sottoponiamo alla Vostra attenzione la proposta di approvazione del Piano Dipendenti 2026-2029, che prevede di agganciare l'assegnazione dei Diritti, e quindi l'attribuzione a titolo gratuito di un corrispettivo numero di azioni: (i) a determinati indicatori di redditività operativa e di creazione di valore per l'azionista su base relativa, con pesi rispettivamente pari al 58% e 42% ("**Diritti Performance Shares**") e (ii) per una quota minoritaria, al mantenimento del rapporto di lavoro dei Beneficiari con la Società ("**Diritti Restricted Shares**").

Le caratteristiche degli indicatori di *performance* individuati rendono il Piano Dipendenti 2026-2029 uno strumento idoneo a rafforzare l'allineamento tra la remunerazione variabile di medio-lungo termine dei Beneficiari e la creazione di valore sostenibile per la Società, in quanto collegano in modo misurabile l'attribuzione delle azioni al raggiungimento di obiettivi pluriennali coerenti con le priorità industriali e strategiche del Gruppo, riducendo la dipendenza da fattori esogeni e assicurando una valutazione della *performance* che non sia strettamente legata all'andamento del titolo.

In tale prospettiva, il Piano Dipendenti 2026-2029 favorisce inoltre un collegamento diretto tra i risultati conseguiti dai Beneficiari e gli esiti attesi dal Piano Dipendenti 2026-2029 al termine del *vesting period* previsto, rafforzando nel contempo le finalità di *retention* anche attraverso l'applicazione di un *holding period* sulle azioni attribuite e la previsione di una quota di *Diritti Restricted Shares*.

Come anticipato, al fine di sfruttare la leva incentivante del Piano Dipendenti 2026-2029, la maturazione dei *Diritti Performance Shares* e la conseguente attribuzione delle azioni sono collegate al raggiungimento di specifici KPI misurati al termine del periodo di *vesting* triennale, decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile 2029, e subordinatamente al mantenimento del rapporto con la Società. Per quanto riguarda invece i *Diritti Restricted Shares*, essi sono legati, oltre che al mantenimento del rapporto con la Società, ad un periodo di *vesting* annuale decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile dell'anno successivo, e così di seguito con termine ultimo 30 aprile 2029.

In particolare, i *Diritti Performance Shares* assegnati nel contesto del Piano Dipendenti 2026-2029, che si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale (2026-2029), prevedono i seguenti obiettivi di *performance*:

Delta EBITDA Adjusted Cumulato	
Definizione	Pesatura rispetto ai Diritti Performance Shares
Il Delta EBITDA Adjusted Cumulato è calcolato come la variazione percentuale tra:	
- EBITDA Adjusted Target Cumulato , pari alla somma degli EBITDA Adjusted annuali nel corso del <i>vesting period</i> triennale previsti nel piano industriale del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione o, in assenza di questo, la somma degli EBITDA Adjusted annuali dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione nel corso del <i>vesting period</i> triennale, e	58%
- EBITDA Adjusted Effettivo Cumulato , pari alla somma degli EBITDA Adjusted realizzati dalla Società nel corso del <i>vesting period</i> triennale.	

Relative TSR

Definizione	Pesatura rispetto ai Diritti Performance Shares
Il Relative TSR è calcolato come la variazione percentuale tra:	
- TSR Effettivo , che misura il rendimento complessivo di un'azione secondo la seguente formula: $(\text{Prezzo del titolo finale} - \text{Prezzo del titolo iniziale}) / \text{Prezzo del titolo iniziale}$, e	
- Indice di Riferimento , pari alla media ponderata della variazione percentuale dei seguenti due indici intervenuta tra l'inizio e la fine del <i>vesting period</i> triennale:	42%
- <i>peer group</i> di determinate società (con peso 50%).	
- Indice FTSE Italia Star (con peso 50%).	

Il Consiglio di Amministrazione, e per esso il Presidente ovvero l'Amministratore Delegato, a seconda dei casi, successivamente alla conclusione del *vesting period* previsto per i Diritti *Performance Shares*, provvederà alla verifica del livello di conseguimento di ciascuno degli obiettivi di *performance* per i Diritti *Performance Shares*, determinando il numero delle azioni maturate che verrà comunicato al Beneficiario con la lettera di attribuzione delle azioni.

L'attribuzione delle azioni, per tutti i Diritti, è legata al mantenimento del rapporto con la Società, secondo i casi di *good leavershipe* e *bad leavershipe*, in linea con la prassi di mercato e come meglio specificato nel Documento Informativo.

Per ulteriori informazioni in merito alle caratteristiche fondamentali del Piano Dipendenti 2026-2029 – e in particolare, a titolo esemplificativo, alle modalità e alle clausole di attuazione del medesimo Piano Dipendenti 2026-2029, nonché alla determinazione delle condizioni di assegnazione dei Diritti e al vincolo di intrasferibilità dei medesimi – si rinvia al Documento Informativo allegato alla presente Relazione e redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999, come successivamente modificato e integrato, in conformità alle indicazioni contenute nello schema n. 7 dell'allegato 3A al Regolamento medesimo.

* * *

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione relativa al punto 4) posto all'ordine del giorno della Assemblea di parte ordinaria:

Proposta di delibera per il punto 4)

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di SECO S.p.A.,

- presa conoscenza della relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione relativa al "Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti";

delibera

1. di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998, l'istituzione di un nuovo piano di incentivazione denominato "Piano 2026-2029 per dipendenti e alti dirigenti" avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) illustrate nel Documento Informativo allegato alla Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione, dando mandato al Consiglio medesimo di adottare il relativo regolamento e delegando l'attuazione ed amministrazione del Piano al Consiglio di Amministrazione della Società, con facoltà di

subdelega al Presidente;

- 2. di conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega al Presidente, mandato per il compimento di tutte le attività inerenti, conseguenti o connesse all'attuazione della deliberazione di cui sopra e così, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere indicato nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato e integrato, incluso ogni potere per procedere alle assegnazioni dei diritti e attribuzione delle azioni ai beneficiari, apportare al Piano ogni modifica e/o integrazione necessaria od opportuna, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e secondo gli applicabili criteri di rettifica e metodologie di generale accettazione sui mercati finanziari, anche in caso di eventuali operazioni straordinarie che incidono sulla struttura del capitale sociale della Società e/o che abbiano l'effetto di modificare i contenuti economici del Piano, eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica, significativi mutamenti dello scenario economico e/o altri eventi suscettibili di influire sulle azioni e, più in generale, sul Piano, al fine di adeguarlo alla mutata situazione e riflettere le suddette variazioni, mantenendo al contempo invariato il contenuto sostanziale e i contenuti economici del Piano, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, e/o comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo".*

** * **

Arezzo, 23 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Daniele Conti

Allegato

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO 2026-2029 PER DIPENDENTI E ALTI DIRIGENTI

(redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni)

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sottoindicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

"Assemblea" indica l'Assemblea degli azionisti di Seco;

"Azioni" o **"Azioni Seco"** indica le azioni ordinarie della Società, prive di indicazione del valore nominale;

"Beneficiari" indica ciascun dipendente e alto dirigente del Gruppo Seco che abbia ricevuto, sottoscritto e riconsegnato alla Società la lettera di assegnazione dei Diritti;

"Comitato Parti Correlate" indica il comitato per le operazioni con parti correlate;

"Consiglio di Amministrazione" o **"Consiglio"** indica il Consiglio di Amministrazione della Società;

"Controllata" indica la società (italiana o estera) controllate direttamente o indirettamente dalla Società ai sensi dell'art. 2359 del codice civile – ovvero, per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, dell'art. 93 del TUF – ovvero che saranno qualificabili come società controllate in ossequio ai principi contabili applicabili tempo per tempo ovvero incluse nel perimetro di consolidamento;

"Delta EBITDA Adjusted Cumulato" indica la variazione percentuale tra l'EBITDA Adjusted Target Cumulato e l'EBITDA Adjusted Effettivo Cumulato;

"Diritti" indica i diritti assegnati ai Beneficiari di ricevere gratuitamente una Azione a fronte della maturazione del Diritto *Performance Share* o del Diritto *Restricted Share* ai termini e condizioni previsti nel regolamento del Piano;

"Diritto Performance Share" indica il diritto la cui maturazione è subordinata al raggiungimento del rispettivo Obiettivo di Performance, nonché al fatto che il Rapporto sia in essere alla fine del *Vesting Period* ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del Piano;

"Diritto Restricted Share" diritto la cui maturazione è subordinata al decorso del rispettivo *Vesting Period* Annuale, nonché al fatto che il Rapporto sia in essere alla fine del rispettivo *Vesting Period* Annuale stesso ai termini e alle condizioni di cui al Piano;

"Documento Informativo" indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti;

"EBITDA Adjusted" indica l'EBITDA Adjusted così come riportato nella Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo Seco;

"EBITDA Adjusted Effettivo Cumulato" indica la somma degli EBITDA Adjusted realizzati dalla Società nel corso del *Vesting Period* Triennale, restando inteso che il termine iniziale ai fini della misurazione dell'EBITDA Adjusted Effettivo Cumulato decorrerà dal 1° gennaio 2026;

"EBITDA Adjusted Target Cumulato" indica l'ammontare in Euro derivante dalla somma degli EBITDA Adjusted annuali nel corso del *Vesting Period* Triennale, previsti nel piano industriale del Gruppo Seco approvato dal Consiglio di Amministrazione o, in assenza di questo, la somma degli EBITDA Adjusted annuali dei budget approvati dal Consiglio di Amministrazione nel corso del *Vesting Period* Triennale, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, secondo le proprie discrezionali valutazioni, di modificare tale ammontare per mantenere sostanzialmente invariato l'Obiettivo di Performance del Delta EBITDA Adjusted cumulato e i contenuti sostanziali ed economici del Piano nel caso in cui intervenissero circostanze eccezionali durante il *Vesting Period* Triennale;

"Gruppo Seco" indica Seco e le società Controllate, direttamente o indirettamente, da Seco ai sensi dell'art. 93 del TUF ovvero che siano qualificabili come società Controllate in ossequio ai principi contabili applicabili tempo per tempo ovvero incluse nel perimetro di consolidamento;

"Holding Period" indica il periodo di 6 (sei) mesi decorrente dalla fine del *Vesting Period* Annuale ovvero del *Vesting Period* Triennale in cui le Azioni non potranno essere trasferite dal Beneficiario;

"Indice di Riferimento" indica la media ponderata della variazione percentuale dei seguenti due indici intervenuta tra l'inizio e la fine del *Vesting Period* Triennale: (i) peer group di determinate società (con peso 50%), (ii) Indice FTSE Italia Star, segmento di Borsa Italiana al quale la Società appartiene (con peso 50%), ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, secondo le proprie discrezionali valutazioni, di sostituire tali indici nel caso in cui intervenissero circostanze eccezionali durante il *Vesting Period* Triennale (a titolo esemplificativo l'appartenenza della Società ad altro indice di Borsa oppure, con riferimento al peer group, fusioni, acquisizioni o de-listing o altro evento straordinario che ne modifichi l'oggetto sociale);

"Obiettivi di Performance" indica gli obiettivi del Piano come definiti dal Consiglio di Amministrazione al cui raggiungimento è subordinata la maturazione dei Diritti di *Performance Shares* e l'attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario al termine del *Vesting Period* Triennale;

"Piano" indica il piano di incentivazione e fidelizzazione basato sull'assegnazione di Diritti riservato ai Beneficiari, soggetto all'approvazione da parte dell'Assemblea;

"Rapporto" indica il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o il rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile alla Società o alle Controllate, fra il Beneficiario e, a seconda dei casi, la Società o una Controllata;

"Regolamento Emittenti" indica il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti;

"Relative TSR" indica la differenza tra il TSR Effettivo (espresso in percentuale) e l'Indice di Riferimento (espresso in percentuale);

"REMCO" indica il Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

"Società" o "Emittente" o "Seco" indica Seco S.p.A.;

"TSR Effettivo" si riferisce all'indicatore che misura il rendimento complessivo di un'Azione secondo la seguente formula: $(\text{Prezzo del titolo finale} - \text{Prezzo del titolo iniziale}) / \text{Prezzo del titolo iniziale}$;

"TUF" indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato e integrato;

"Vesting Period Annuale" indica il periodo decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile dell'anno successivo, e così di seguito con termine ultimo al 30 aprile 2029.

"Vesting Period Triennale" indica il periodo decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile 2029.

Premessa

Il Documento Informativo, redatto ai sensi dell'articolo 84-bis e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, ha ad oggetto il Piano sottoposto, ai sensi dell'art. 114-bis, primo comma, del TUF all'approvazione dell'Assemblea come da relazione illustrativa approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2026, sulla base della proposta del REMCO riunitosi in data 18 marzo 2026.

La predetta proposta di adozione del Piano è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 27 aprile 2026 quale punto 4) all'ordine del giorno della stessa Assemblea in parte ordinaria.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall'Assemblea e pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del REMCO sopra citata;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano medesimo.

Si precisa che la delibera di approvazione del Piano sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria è subordinata all'approvazione di almeno una tra: (a) la delibera di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie della medesima Assemblea ordinaria, ovvero (b) la delibera di aumento gratuito del capitale sociale di cui alla medesima Assemblea straordinaria.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

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.

Non applicabile.

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

Alla data del Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

Il Piano è riservato ai dipendenti e alti dirigenti che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile alla Società o alle Controllate) a tempo indeterminato con Seco o con una Controllata.

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

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.

Non applicabile in quanto la Società non ha nominato direttori generali.

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

amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

Non applicabile.

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.

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;

Non applicabile.

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.).

Non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano 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 di incentivazione.

Il Piano rappresenta uno strumento per integrare la componente monetaria del pacchetto retributivo dei Beneficiari attraverso una componente variabile di medio-lungo periodo, da attribuire in funzione di indicatori di redditività operativa, creazione di valore per l'azionista su base relativa e preservazione del rapporto, con pesi rispettivamente pari al 40%, 30% e 30%, allineati agli obiettivi strategici del Gruppo Seco, secondo l'impostazione della migliore prassi di mercato, pur mantenendo fermo il principio di una sana e prudente gestione delle attività del Gruppo Seco e dei rischi ad esse afferenti.

In particolare, il Piano ha funzione di (i) coinvolgimento ed incentivazione dei Beneficiari, la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo Seco, (ii) fidelizzazione dei Beneficiari, incentivandone la permanenza all'interno del Gruppo Seco e (iii) allineamento degli interessi dei Beneficiari con quelli della Società e degli azionisti nell'orizzonte temporale del Piano, riconoscendo allo stesso il contributo dato nell'incremento di valore della Società, non legati soltanto all'andamento borsistico del titolo e al raggiungimento di un determinato valore minimo per rendere esercitabile i Diritti.

Gli obiettivi che la Società si propone di raggiungere con l'adozione del Piano sono in linea con la Politica di Remunerazione 2025 (come illustrata nella relativa Sezione I) che sarà sottoposta al voto dell'Assemblea in data 27 aprile 2026, nonché con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale con assegnazione dei Diritti in un'unica *tranche*, come meglio illustrato nella Sezione 4 che segue. I Diritti *Performance Shares* e i Diritti

Restricted Shares assegnati sono soggetti rispettivamente ad un *Vesting Period* Triennale e ad un *Vesting Period* Annuale, e le Azioni attribuite a seguito della maturazione dei Diritti *Performance Shares* o dei Diritti *Restricted Shares* sono soggette ad un *Holding Period* (*Vesting Period* Triennale, *Vesting Period* Annuale e *Holding Period* sono di seguito specificati al paragrafo 2.2). Si ritiene che i suddetti termini siano idonei a facilitare il conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione propri del Piano.

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

Variabili chiave per la maturazione dei Diritti *Performance Shares* e dei Diritti *Restricted Shares*

Al fine di rafforzare il potere incentivante del Piano, la maturazione dei Diritti *Performance Shares*, pari al 70% dei Diritti complessivi, e la conseguente attribuzione delle Azioni saranno collegate al raggiungimento dei seguenti Obiettivi di Performance individuati dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente al mantenimento del Rapporto:

- (i) Delta EBITDA *Adjusted* Cumulato (peso 52% dei Diritti *Performance Shares* assegnati);
- (ii) Relative TSR (peso 48% dei Diritti *Performance Shares* assegnati).

Il Consiglio di Amministrazione, e per esso il Presidente ovvero l'Amministratore Delegato, successivamente alla conclusione del *Vesting Period*, provvederà alla verifica del livello di conseguimento di ciascuno degli Obiettivi di Performance per i Diritti *Performance Shares*, determinando il numero delle Azioni maturate che verrà comunicato al Beneficiario con la lettera di attribuzione delle Azioni.

Per quanto riguarda invece i Diritti *Restricted Shares*, pari al 30% dei Diritti complessivi, gli stessi maturano al completamento del rispettivo *Vesting Period* Annuale, subordinatamente al mantenimento del Rapporto a tale data, nella misura di un terzo dell'ammontare complessivo dei Diritti *Restricted Shares* per ciascuna annualità.

Vesting Period

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale con assegnazione dei Diritti *Performance Shares* in un'unica *tranche*, che maturano al completamento del *Vesting Period* decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile 2029. I Diritti *Restricted Shares* maturano al completamento del rispettivo *Vesting Period* Annuale, decorrente dal 30 aprile 2026 al 30 aprile dell'anno successivo, nella misura di un terzo dell'ammontare complessivo dei Diritti *Restricted Shares* per ciascuna annualità.

Holding Period

Le Azioni attribuite a seguito della maturazione dei Diritti sono soggette ad un *Holding Period* di 6 mesi, in cui non potranno essere trasferite, decorrente: (i) dalla fine del *Vesting Period* Triennale, in caso di Azioni maturate in esito ai Diritti *Performance Shares*, (ii) dalla fine di ciascun *Vesting Period* Annuale, in caso di Azioni maturate in esito ai Diritti *Restricted Shares*.

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

Il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari è correlato alla struttura organizzativa aziendale ed è determinato tenuto conto, oltre che della rilevanza della posizione organizzativa ricoperta dal Beneficiario interessato, dei *benchmark* di mercato, nonché dell'interesse della Società a graduare l'incentivazione a lungo termine nell'ambito delle proprie strategie.

Nel procedere alla determinazione del numero complessivo di Diritti, il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta del REMCO, ha agito con discrezionalità in conformità alle politiche di remunerazione e incentivazione della Società. Tale discrezionalità è stata esercitata:

- avendo riguardo all'interesse della Società e del Gruppo Seco;
- nell'ottica di assicurare la coerenza dell'assegnazione dei Diritti con le scelte complessive della Società in termini di strategie, obiettivi di lungo periodo e assetto di governo societario;
- tenendo conto, tra gli altri, del ruolo dei Beneficiari per i risultati della Società e del Gruppo Seco, della rilevanza strategica della posizione, del suo potenziale e di ogni altro elemento utile, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e regolamentari di tempo in tempo vigenti.

Nell'assegnare i Diritti ai Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione, inoltre, ha considerato la criticità del ruolo ricoperto e il valore della *performance* individuale dei Beneficiari stessi.

Il numero di Diritti *Performance Shares* effettivamente maturati al termine del *Vesting Period* dipenderà dal livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Qualora nessuno degli Obiettivi di *Performance* fosse raggiunto al livello "Entry Point", i Beneficiari non avranno diritto a ricevere Azioni.

Gli Obiettivi di *Performance* indicati costituiscono obiettivi indipendenti. Il mancato raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* a livello 'Entry Point', considerato a livello di singolo Obiettivo di *Performance*, non permette l'attribuzione delle Azioni correlate al raggiungimento di quello specifico Obiettivo di *Performance*.

Il numero di Azioni attribuibili a ciascun Beneficiario sarà pertanto determinato come segue:

Obiettivi di Performance	Pesatura rispetto ai Diritti	Azioni attribuite (in % sulle Azioni derivanti dai Diritti <i>Performance Shares</i>) in relazione al livello di performance		
		Entry Point ¹	Target ²	Overperformance ³
Delta EBITDA <i>Adjusted Cumulato</i>	40%	93,55%	100%	120%
Relative TSR	30%	Relative TSR > 0	100%	120%

¹ Entry Point: rappresenta il livello minimo di raggiungimento di ciascuno degli Obiettivi di Performance, al di sotto del quale non matura alcun diritto all'assegnazione delle Azioni. Al raggiungimento del livello Entry Point matura il diritto all'assegnazione del corrispondente livello percentuale delle azioni derivanti dai Diritti *Performance Shares* attribuiti al Beneficiario con riferimento al singolo Obiettivo di Performance.

² Target: rappresenta il livello Target di ciascuno degli Obiettivi di Performance, al raggiungimento del quale matura il diritto all'assegnazione del 100% derivanti dai Diritti *Performance Shares* attribuiti al Beneficiario con riferimento al singolo Obiettivo di Performance.

³ Overperformance: rappresenta il livello massimo di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, al raggiungimento del quale, ove previsto, matura il diritto all'assegnazione del 120% delle azioni derivanti dai Diritti *Performance Shares* attribuiti al Beneficiario con riferimento al singolo Obiettivo di Performance.

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.

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

Non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale o contabile che hanno 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 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 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2026, sulla base della proposta del REMCO riunitosi in data 18 marzo 2026, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea la proposta di adozione del Piano ex art. 114-bis TUF. L'Assemblea ordinaria degli azionisti è dunque convocata per deliberare, *inter alia*, (i) l'approvazione del Piano, e (ii) il conferimento al Consiglio di Amministrazione, e per esso al Presidente, con facoltà di subdelega, di ogni potere necessario per dare esecuzione alla delibera.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con facoltà di subdelega, è responsabile della gestione del Piano avvalendosi del REMCO per competenza nonché, ove necessario, della collaborazione delle funzioni aziendali per le attività di riferimento. Inoltre, in ogni momento la Società potrà affidare, in tutto o in parte, la gestione degli adempimenti amministrativi connessi al Piano a società esterna fiduciaria o comunque specializzata nella gestione operativa dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

Ferma la competenza dell'Assemblea a deliberare eventuali modifiche di natura sostanziale relativamente al Piano, il Consiglio di Amministrazione è l'organo competente ad apportare modifiche al Piano.

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

Il Piano prevede l'assegnazione complessiva a titolo gratuito di massimi n. 1.480.000 (unmilionequattrocentoottantamila) di Diritti che danno diritto a ricevere un ammontare di corrispondenti complessive e massime n. 1.687.200 (unmilioneisecentoottantasettemiladuecento) Azioni Seco.

Le Azioni di nuova emissione rinverranno a scelta della Società, (i) da azioni di nuova emissione rinvenienti da un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'articolo 2349 del cod. civ., per un importo massimo di nominali Euro 16.872 (sedicimilaottocentosettantadue), mediante emissione di massime 1.687.200 (unmilioneisecentoottantasettemiladuecento) nuove Azioni prive del valore nominale, subordinatamente all'approvazione della relativa delibera dell'Assemblea in parte straordinaria, e/o, in tutto o in parte, (ii) da azioni proprie di cui la Società abbia acquisito la titolarità, previa autorizzazione assembleare ex artt. 2357 e seguenti del cod. civ..

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.

Alla data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea. Le caratteristiche del Piano sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione sulla base della proposta del REMCO.

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.

Si rinvia al paragrafo 3.2 del presente Documento Informativo.

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.

Alla data del Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

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

Fermo restando che alla data del presente Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea, il prezzo di mercato delle Azioni era pari: (i) a Euro 2,56 alla data di approvazione della proposta del Piano da sottoporre all'Assemblea da parte del Consiglio di Amministrazione (i.e. 23 marzo 2026); (ii) a Euro 2,63 alla data di approvazione della proposta del Piano da sottoporre al Consiglio di Amministrazione da parte del REMCO (i.e. 18 marzo 2026).

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

La struttura del Piano, le condizioni, la durata e le modalità di assegnazione dei Diritti e attribuzione delle Azioni, allo stato non fanno ritenere che l'assegnazione o l'attribuzione possano essere influenzate in modo rilevante dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 114, comma 1, del TUF, fermo restando che la procedura di assegnazione dei Diritti e l'attribuzione delle Azioni si svolgeranno, 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 interne adottate della Società.

I Beneficiari saranno in ogni caso tenuti a osservare le disposizioni normative applicabili, con particolare riferimento alla normativa in materia di abusi di mercato e in relazione alle operazioni di assegnazione dei Diritti e di attribuzione delle Azioni rivenienti dalla maturazione dei Diritti *Performance Shares* e dei Diritti *Restricted Shares* a fronte della partecipazione al Piano.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il Piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di *restricted stock*); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. *phantom stock*); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. *option grant*) con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*).

Come meglio illustrato al paragrafo 2.2 che precede, il Piano prevede l'assegnazione di Diritti a titolo gratuito, e parimenti, a fronte della maturazione dei Diritti *Performance Shares* e dei Diritti *Restricted Shares*, le relative Azioni sono attribuite a titolo gratuito.

4.2 L'indicazione del 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 *Vesting Period* pluriennale. La Maturazione dei Diritti *Performance Shares* avverrà al termine del *Vesting Period* Triennale, subordinatamente alla verifica del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance*. La maturazione dei Diritti *Restricted Shares* avverrà al termine del rispettivo *Vesting Period* Annuale, subordinatamente al mantenimento del Rapporto a tale data, nella misura di un terzo dell'ammontare complessivo dei Diritti *Restricted Shares* per ciascuna annualità.

L'attribuzione delle Azioni avverrà successivamente alla conclusione dei rispettivi *Vesting Period* Triennale e *Vesting Period* Annuale e comunque entro il termine ultimo di durata del Piano, ovvero fino al 30 maggio 2030.

4.3 Il termine del piano.

Come indicato al paragrafo 4.2 che precede, l'attribuzione delle Azioni potrà avvenire entro il termine ultimo del 30 maggio 2030.

Il Piano si sviluppa pertanto su un orizzonte temporale complessivo di tre anni e sei mesi, comprendente un periodo di maturazione dei Diritti di tre anni e un successivo *Holding Period* di sei mesi.

La durata complessiva del Piano è stata definita anche tenendo conto delle prassi di mercato emerse dall'analisi comparativa di piani di incentivazione di medio-lungo periodo adottati da società comparabili per dimensioni e settore di attività, ritenendola idonea a perseguire gli obiettivi di allineamento degli interessi dei Beneficiari con quelli della Società e degli azionisti.

Si precisa inoltre che il Piano prevede una facoltà di attribuzione anticipata delle Azioni ai Beneficiari al verificarsi degli eventi di seguito indicati e a condizione che, in tale momento, sia in essere il Rapporto:

- (i) per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, promozione di un'offerta pubblica di acquisto sulle azioni della Società ai sensi dell'art. 102 e seguenti del TUF, ovvero
- (ii) per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione su un mercato regolamentato delle Azioni Seco, ovvero
- (iii) per tutto il periodo in cui le azioni della Società siano quotate su un mercato regolamentato, acquisizione, anche in via indiretta, da parte di un soggetto del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.

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 numero massimo di Azioni attribuibili in esecuzione del Piano è pari a 1.687.200 (unmilionesecentoottantasettemiladuecento).

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*; descrizione di tali condizioni e risultati.

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo e, in particolare, al precedente paragrafo 2.2 per quanto riguarda il conseguimento degli Obiettivi di *Performance*.

L'assegnazione delle Diritti è inoltre legata al mantenimento del Rapporto, secondo i casi di *good leavership* e *bad leavership*, in linea con la prassi di mercato.

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 i Diritti vengano assegnati a titolo personale e che gli stessi possano essere esercitati unicamente da ciascun Beneficiario (o dai suoi eredi, in caso di decesso, o dal suo rappresentante legale, in caso di incapacità). Pertanto, i Diritti non potranno essere trasferiti a nessun titolo, se non *mortis causa*, o negoziati sia per atto tra vivi che in applicazione di norme di legge.

In allineamento con i principi della Politica di Remunerazione, al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano e adottare meccanismi che consentano di collegare i risultati di medio termine alla creazione di valore di più lungo periodo, il Piano prevede un *Holding Period*, come specificato al paragrafo 2.2.

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.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto con la Società o con una società controllata.

L'attribuzione delle Azioni è legata al mantenimento del rapporto con la Società, secondo casi di *good leavership* e *bad leavership*, in linea con la prassi di mercato.

Nel caso in cui si verifichi un'ipotesi di cessazione del Rapporto con la Società, i presupposti per l'applicazione delle casistiche di cui sopra non si verificheranno ove ciascun Beneficiario – senza soluzione di continuità – mantenga (o assuma) altro rapporto con la Società idoneo ad attribuire al medesimo la qualifica di Dipendente Beneficiario ai sensi del regolamento del Piano Dipendenti 2026-2029.

In caso di cessazione del rapporto con la Società prima della fine del relativo *Vesting Period*, dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutti i Diritti assegnati al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno privati di qualsivoglia effetto e validità e ciò a prescindere dalla data di cessazione del Rapporto con la Società, con conseguente liberazione di quest'ultima da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario.

Inoltre, in caso di cessazione del Rapporto con la Società prima della fine del relativo *Vesting Period*, dovuta ad una delle ipotesi di *good leaver*, il Beneficiario (o, ove previsto, gli eredi del Beneficiario) manterrà il diritto a vedersi attribuiti (i) i Diritti maturati alla data di cessazione del Rapporto, nonché (ii) i Diritti non ancora maturati alla data di cessazione del Rapporto su base *pro-rata temporis* tenendo conto della durata del Rapporto nel corso del relativo *Vesting Period* e, per quanto riguarda i Diritti *Performance Shares*, sulla base della consuntivazione degli obiettivi di performance secondo quanto previsto dal Piano, ovvero sulla base del diverso criterio che sarà adottato dal Consiglio, sentito anche ove occorra il parere del REMCO, purché non più sfavorevole nei confronti del Beneficiario.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Oltre a quanto previsto dal precedente paragrafo 4.8 con riferimento agli effetti sul Piano determinati dalla Cessazione del Rapporto, nonché a quanto previsto dalla Premessa, 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.

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società.

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.

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 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 delle Azioni al servizio del Piano rappresenta, alla data del Documento Informativo, circa l'1,268% del capitale *fully diluted*.

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

Non applicabile.

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.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Il Piano prevede che in caso di (i) operazioni straordinarie che incidono sulla struttura del capitale sociale della Società (quali, a titolo meramente esemplificativo, frazionamenti azionari, raggruppamenti azionari, aumenti gratuiti o a pagamento del capitale della Società con emissione di azioni o altri strumenti aventi carattere diluitivo - quali, ad esempio, warrant e/o obbligazioni convertibili - fusioni per incorporazione, scissioni e/o distribuzione di dividendi straordinari) e/o che abbiano l'effetto di modificare i contenuti economici del Piano, (ii) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica (a mero titolo esemplificativo, acquisto o cessione di rami d'azienda), (iii) significativi mutamenti dello scenario economico e/o (iv) altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni e, più in generale, sul Piano, il Consiglio di Amministrazione apporterà al regolamento del Piano le modifiche ritenute necessarie o, a sua discrezione, opportune, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente e secondo gli applicabili criteri di rettifica e metodologie di generale accettazione sui mercati finanziari, al fine di adeguarlo alla mutata situazione e riflettere le suddette variazioni, mantenendo al contempo invariato il contenuto sostanziale e i contenuti economici del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, quindi, avrà il potere di procedere alla modifica del numero di Diritti *Performance Shares* assegnati, delle Azioni da attribuirsi e agli Obiettivi di *Performance* al fine di riflettere le variazioni derivanti dalle operazioni straordinarie sopra menzionate e di apportare ulteriori modifiche e/o integrazioni al Piano medesimo laddove ritenuto necessario od opportuno per mantenere quanto più possibile invariati, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, i contenuti essenziali del Piano, il numero delle emittende Azioni e l'importo massimo dell'aumento di capitale e/o dell'utilizzo di azioni proprie posti a servizio del Piano, previa eventuale proposta e/o deliberazione dei comitati endosocietari ove necessario, dandone comunicazione ai Beneficiari.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, può apportare al Piano e al relativo regolamento le modifiche e le integrazioni ritenute più opportune, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, fatto salvo le materie di competenza dell'Assemblea, al fine di, *inter alia*, (i) tenere conto di eventuali modifiche legislative; (ii) far sì che i Beneficiari possano beneficiare, ovvero continuare a beneficiare, di normative di favore, comunicando tempestivamente ai Beneficiari le suddette modifiche.

Ogni eventuale arrotondamento che si rendesse necessario a causa dell'esistenza di frazioni verrà effettuato per difetto e quindi i Beneficiari, indipendentemente dall'entità della frazione, avrà diritto, nel concorso di tutte le altre condizioni previste, ad un'azione in meno.

Per informazioni in merito alla facoltà di attribuzione anticipata delle Azioni ai Beneficiari si rinvia al precedente paragrafo 4.3.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24. dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) dello stesso Regolamento.