

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2026-2028 DI RECORDATI S.p.A.

(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 sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

“Amministratori Esecutivi” indica, ai soli fini del presente Piano, gli Amministratori di Recordati cui siano conferite deleghe singole da parte del Consiglio.

“Assemblea” indica l'Assemblea dei Soci di Recordati.

“Assignment Date” o “Data di Assegnazione” indica la data in cui le Azioni corrispondenti ai Diritti Maturati sono assegnate ai Beneficiari ai sensi del Piano.

“Azioni” indica le azioni ordinarie di Recordati, del valore nominale di €0,125 euro ciascuna.

“Beneficiario/i” indica il/i Destinatario/i cui sia/siano stati effettivamente attribuiti i Diritti nell'ambito di uno specifico Ciclo di Assegnazione ai sensi del Piano, che sia/siano esponenti del *senior management*¹ e del *middle management* della Società o delle Controllate, ossia (i) l'Amministratore Delegato di Recordati, (ii) gli Amministratori Esecutivi, (iii) i dirigenti con responsabilità strategica e (iv) i dipendenti e i soggetti aventi rapporti assimilabili a quelli di lavoro dipendente o che siano assegnati stabilmente a ruoli di particolare rilievo e contribuiscano significativamente al conseguimento dei risultati del Gruppo.

“CEO” indica l'Amministratore Delegato di Recordati.

“Cicli di Assegnazione” o “Grant Cycles” indica i tre cicli annuali di attribuzione dei Diritti previsti dal Piano (2026, 2027 e 2028).

“Comitato” indica il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Recordati.

“Condizioni di Performance” o “KPI” indica congiuntamente:

- (i) il *Relative Total Shareholder Return* (“rTSR”), con peso del 40%;
- (ii) il *Cumulated Adjusted Net Income*, con peso del 20%;
- (iii) il *Cumulated Net Revenues*, con peso del 20%;
- (iv) l'*Innovation Target* (Innovation KPI), con peso del 20%, come definiti e disciplinati dal Regolamento del Piano, secondo quanto qui illustrato.

“Consiglio di Amministrazione” indica il Consiglio di Amministrazione di Recordati.

“Controllate” indica le società controllate, direttamente o indirettamente, da Recordati 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.

“Data di Accettazione” o “Acceptance Date” indica la data in cui il Beneficiario accetta la Grant Letter, costituendo condizione di efficacia del conferimento dei Diritti nei confronti del medesimo.

“Data di Attribuzione” indica la data di attribuzione delle Azioni ai Beneficiari in base al Piano.

“Data del Documento Informativo” indica la data di approvazione del presente Documento Informativo da parte del Consiglio di Amministrazione, *i.e.* il 19 marzo 2026.

“Data di Verifica” o “Assessment Date” indica, per ciascun Ciclo di Assegnazione, la data in cui il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, verifica il livello di raggiungimento delle Condizioni di Performance e determina il numero dei Diritti Maturati.

“Delisting” significa il lancio di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio ai sensi degli articoli 102

¹ Si precisa che rientrano nella categoria del *“senior management”* (i) l'Amministratore Delegato di Recordati e gli Amministratori Esecutivi nonché (ii) i dirigenti del Gruppo identificati dal Consiglio o dall'Amministratore Delegato di Recordati quali dirigenti con responsabilità strategica.

e seguenti del TUF volta alla revoca delle Azioni dalla quotazione su Euronext Milan, o che possa comportare tale revoca, nonché l'adozione di deliberazioni o il compimento di operazioni che possano comportare, direttamente o indirettamente, tale revoca.

“Destinatari” indica i soggetti individuati ai sensi delle Rules come aventi diritto a partecipare a uno o più Cicli di Assegnazione previsti dal Piano e, pertanto, quali potenziali destinatari dei Diritti, che divengono Beneficiari solo a seguito della delibera di attribuzione.

“Diritti” indica il diritto attribuito gratuitamente al Beneficiario di ricevere, sempre a titolo gratuito, un numero di Azioni definito in base all'attuazione del Piano rispetto ai Diritti Maturati.

“Diritti Maturati” o “Vested Rights” indica i Diritti maturati ai sensi e per gli effetti del Piano al termine del Periodo di Vesting sulla base del livello verificato di realizzazione delle Condizioni di Performance applicabili.

“Documento Informativo” indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

“Grant Date” o “Data di Assegnazione” indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione approva l'assegnazione dei Diritti ai Beneficiari sulla base del Piano nell'ambito di ciascun Ciclo, costituendo la data di riferimento per la determinazione del Periodo di Performance, del Periodo di Vesting e delle Condizioni di Performance.

“Grant Letter” indica la comunicazione individuale con cui viene notificata al Beneficiario l'attribuzione dei Diritti.

“Gruppo Recordati” o “Gruppo” indica Recordati, le Controllate e collegate.

“Innovation Target” o “Innovation KPI” indica il KPI volto a misurare i ricavi generati da una lista identificata di prodotti, definita dal Consiglio di Amministrazione all'inizio di ciascun Periodo di Performance, coerentemente con il piano strategico del Gruppo.

“Periodo di Performance” o “Performance Period” indica, per ciascun Ciclo, il periodo di tre esercizi consecutivi comprendente l'esercizio in cui cade la Grant Date e i due esercizi successivi (per il primo ciclo: 2026–2028).

“Piano” indica il piano di incentivazione denominato “2026–2028 Performance Share Plan”, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 29 aprile 2026.

“Recordati” o “Società” o “Emittente” indica Recordati S.p.A.

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

“Ricavi Netti Cumulati” indica i ricavi netti di Gruppo come determinati sulla base del *budget* di Gruppo cumulato nei tre esercizi compresi nel Periodo di Performance.

“rTSR” indica il *Relative Total Shareholders Returns* delle Azioni (ossia il ritorno complessivo per l'azionista, sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo) calcolato secondo quanto indicato al paragrafo 2.2, rispetto a un *set* predefinito di società comparabili.

“TUF” indica il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

“Utile Netto Rettificato Cumulato” o “Cumulative Adjusted Net Income” indica l'“Utile Netto Rettificato” di Gruppo come determinato sulla base del *budget* di Gruppo cumulato nei tre esercizi compresi nel Periodo di Performance.

“Vesting Period” o “Periodo di Vesting” indica, per ciascun Ciclo, il periodo compreso tra la Grant Date e l'Assessment Date, e comunque non oltre il terzo anniversario della Grant Date. Il Periodo di Vesting riferito a ciascun Ciclo inizia a decorrere dalla Data di Assegnazione e termina alla Data di Verifica o, nel caso in cui la Data di Verifica si verifichi prima del terzo anniversario di tale Data di Assegnazione, alla data di tale terzo anniversario.

Premessa

Il presente Documento Informativo ha ad oggetto la proposta di adozione del “**Piano Di Performance Share 2026-2028**” (il “**Piano**”) approvata dal Consiglio di Amministrazione di RECORDATI INDUSTRIA CHIMICA E FARMACEUTICA S.p.A. (la “**Società**” o “**Recordati**”) in data 19 marzo 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riunitosi in data 12 marzo 2026, ed è redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

La predetta proposta di adozione del Piano è sottoposta all’approvazione dell’Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno **29 aprile 2026**.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall’Assemblea. Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2026;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano medesimo.

1. I soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione, delle società controllanti e delle società controllate

1.2 Categorie di dipendenti o collaboratori dell’emittente e delle società controllate

Alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall’Assemblea.

Ai sensi delle Regole del Piano, i Diritti potranno essere attribuiti:

- al CEO della Società (alla data del presente documento il dott. Robert Koremans);
- agli Amministratori Esecutivi, ossia ai componenti del Consiglio di Amministrazione ai quali siano conferiti poteri esecutivi dal Consiglio (alla data del presente documento non vi sono ulteriori Amministratori Esecutivi²);
- ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- ad altri dipendenti o soggetti che intrattengano con la Società o con le sue controllate un rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione o altro rapporto sostanzialmente equivalente, stabilmente assegnati a ruoli di particolare rilevanza strategica e che contribuiscano significativamente al conseguimento dei risultati del Gruppo.

L’individuazione dei Beneficiari e del numero di Diritti da attribuire a ciascuno di essi avverrà:

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, per quanto riguarda il CEO e gli eventuali Executive Directors;
- con deliberazione del CEO, sentito il Comitato, per quanto riguarda gli altri Beneficiari.

I soggetti che ricoprono cariche sociali in società del Gruppo e che siano altresì dipendenti o collaboratori della Società o delle controllate partecipano al Piano in ragione del rapporto organizzativo o professionale e non in virtù della carica sociale eventualmente ricoperta. La

² Ai fini di chiarezza, gli amministratori dott. Giampiero Mazza e dott.ssa Cathrin Petty non rientrano tra i Destinatari del Piano in quanto identificati dal Consiglio di Amministrazione quali amministratori esecutivi ai sensi del Codice ai sensi del Codice di *Corporate Governance* in quanto ricoprono incarichi direttivi in società dell’azionista di controllo, ma non sono state assegnate agli stessi deleghe operative singole

partecipazione al Piano non deriva pertanto dalla mera titolarità di una carica sociale, ma è connessa al ruolo organizzativo ricoperto nel Gruppo. Non è previsto alcun trattamento differenziato in funzione della titolarità di cariche sociali.

Si evidenzia che il Piano è qualificabile come piano di “particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto tra i potenziali Beneficiari rientrano: l’Amministratore Delegato; gli; altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti appartenenti ai seguenti gruppi

a) Direttori generali dell’emittente strumenti finanziari

Non applicabile

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) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati alla lett. b) del paragrafo 1.3.

Alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall’Assemblea e l’individuazione nominativa dei Beneficiari non è ancora stata effettuata.

Tra i potenziali Beneficiari rientrano i dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle controllate, individuati dal Consiglio di Amministrazione o dall’Amministratore Delegato. Alla Data del Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione ha individuato tre altri dirigenti con responsabilità strategica di cui uno di società controllata.

b) 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) Altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati, etc.)

Un vincolo di lock-up si applica esclusivamente ai Beneficiari che siano il CEO e i dirigenti con responsabilità strategiche, nei termini previsti dal Piano (mantenimento del 50% delle azioni assegnate, al netto di quelle necessarie per il pagamento degli oneri fiscali, per un periodo di 24 mesi dall’Assignment Date).

2. Le ragioni che motivano l’adozione del piano

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

2.1.1 Informazioni aggiuntive.

La Società, in coerenza con le prassi diffuse a livello internazionale in materia di remunerazione variabile di lungo termine, ritiene che il Piano, basato sull’attribuzione gratuita di diritti a ricevere

azioni (*performance shares*) e strutturato mediante cicli annuali di assegnazione, con maturazione subordinata a un periodo di *vesting* triennale e al conseguimento di specifiche condizioni di *performance* misurate su base cumulata nel relativo *Performance Period*, costituisca uno strumento idoneo a incentivare, attrarre e fidelizzare il *management* di alto livello, correlando in modo diretto la componente variabile di lungo termine della remunerazione complessiva dei Beneficiari a parametri oggettivi e predeterminati quali l'effettivo conseguimento di risultati economico-finanziari, la creazione di nuovo valore sostenibile per gli azionisti, la capacità di innovazione industriale e l'apprezzamento del prezzo di mercato delle Azioni.

Il Piano si inserisce in modo pienamente coerente nell'ambito della Politica di Remunerazione 2026 sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea e ne costituisce il principale strumento di incentivazione di medio-lungo termine.

La scelta di confermare un piano basato su *performance shares* – in luogo di strumenti basati su opzioni – è infatti coerente con l'obiettivo di promuovere una crescita sostenibile nel tempo del valore per gli azionisti, garantendo un allineamento strutturale tra interessi del *management* e interessi della compagine sociale, in linea con i principi e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, gli obiettivi dei Piani Triennali di Recordati e con la Politica di Remunerazione sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti per l'esercizio di riferimento.

In particolare, il Piano persegue le seguenti finalità:

(i) incentivare l'impegno del *senior e middle management* del Gruppo, attraverso uno strumento di partecipazione diretta al capitale sociale e ai risultati economici del Gruppo, rafforzando l'allineamento con gli azionisti;

(ii) garantire il raggiungimento in modo sostenibile degli obiettivi strategici del Gruppo nel medio-lungo termine, attraverso indicatori economico-finanziari cumulati e un KPI specificamente dedicato all'innovazione;

(iii) aumentare l'incentivazione e la fidelizzazione dei manager chiave del Gruppo, anche mediante l'introduzione di un vincolo di *lock-up*, applicabile esclusivamente al CEO e ai dirigenti con responsabilità strategiche, per un periodo di 24 mesi successivo all'assegnazione delle azioni.

Il numero di Diritti assegnati a ciascun Beneficiario è determinato, per ciascun Grant Cycle, in percentuale rispetto alla retribuzione base, tenendo conto del ruolo e delle responsabilità ricoperte nel Gruppo, dei *benchmark* di mercato e della coerenza con gli obiettivi strategici aziendali.

Il Piano entra in vigore a seguito dell'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2026 e potrà prevedere fino a tre Grant Cycles annuali (2026, 2027 e 2028), ciascuno soggetto a un periodo di *vesting* triennale decorrente dalla relativa Grant Date.

Si ritiene che la combinazione tra *vesting* triennale, condizioni di *performance* cumulative, limite massimo di *payout* e vincolo di *lock-up* per le figure apicali costituisca un assetto coerente con gli obiettivi di incentivazione di lungo periodo e di fidelizzazione del *management* perseguiti dal Piano.

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

2.2.1 Informazioni aggiuntive.

La maturazione dei Diritti eventualmente assegnati in ciascun Ciclo di Assegnazione è subordinata, per tutti i Beneficiari, al raggiungimento di specifici obiettivi pluriennali nel corso del triennio costituente il Periodo di Performance.

Più in particolare, il Piano prevede che i Diritti attribuiti al Beneficiario in ciascun Ciclo di Assegnazione maturino a seconda del livello di conseguimento, nei tre esercizi compresi nel Periodo di Performance, delle seguenti Condizioni di Performance (KPI), ponderate come segue:

- (i) *rTSR*, calcolato rispetto a un panel predefinito di società comparabili, con un peso del 40%;
- (ii) l'Utile Netto Rettificato di Gruppo cumulato nel triennio del Periodo di Performance, con un peso del 20%;
- (iii) i Ricavi Netti di Gruppo cumulati nel triennio del Periodo di Performance, con un peso del 20%;
- (iv) *Innovation KPI*, misurato sulla base dei ricavi netti generati nel Periodo di Performance da prodotti lanciati dal Gruppo negli ultimi cinque anni precedenti l'inizio del Periodo di Performance, con un peso del 20%.

Per gli indicatori economico-finanziari, i risultati sono misurati rispetto al Budget su base "like-for-like"; in caso di operazioni straordinarie non previste a Budget (quali acquisizioni, *in-licensing*, espansioni geografiche o nuove indicazioni), il Consiglio potrà integrare tecnicamente i target al fine di preservare la comparabilità dei dati, senza alterare la struttura e il valore economico originario del Piano.

Il TSR è calcolato con la seguente formula

$$TSR = \frac{(\text{Prezzo alla fine del performance period} - \text{Prezzo all'inizio del Performance Period}) + \text{dividendi distribuiti nel periodo}}{\text{Prezzo all'inizio del Performance Period}}$$

Il TSR della Società, così calcolato, sarà confrontato con quello determinato, per il corrispondente Periodo di Performance, con riferimento a un panel di società "peer" (comparabili). Le Condizioni di Performance sono verificate alla Assessment Date da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

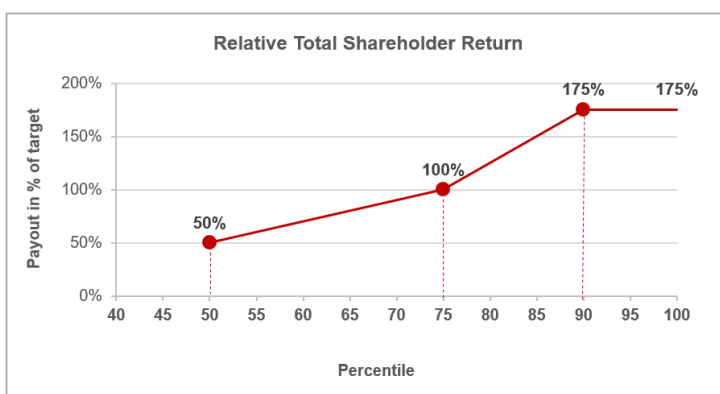
Il numero massimo di Diritti Maturati (e quindi di Azioni da attribuire) è pari al 175% dei Diritti assegnati, fermo restando il rispetto dei pesi sopra indicati.

I KPI sono indipendenti tra loro; pertanto, il mancato raggiungimento di uno o più indicatori non preclude la maturazione proporzionale dei Diritti con riferimento agli altri KPI raggiunti.

Per ciascun KPI sono previste specifiche curve di *payout* con interpolazione lineare tra soglia minima, target e livello massimo, di seguito descritte.

(i) rTSR (peso 40%)

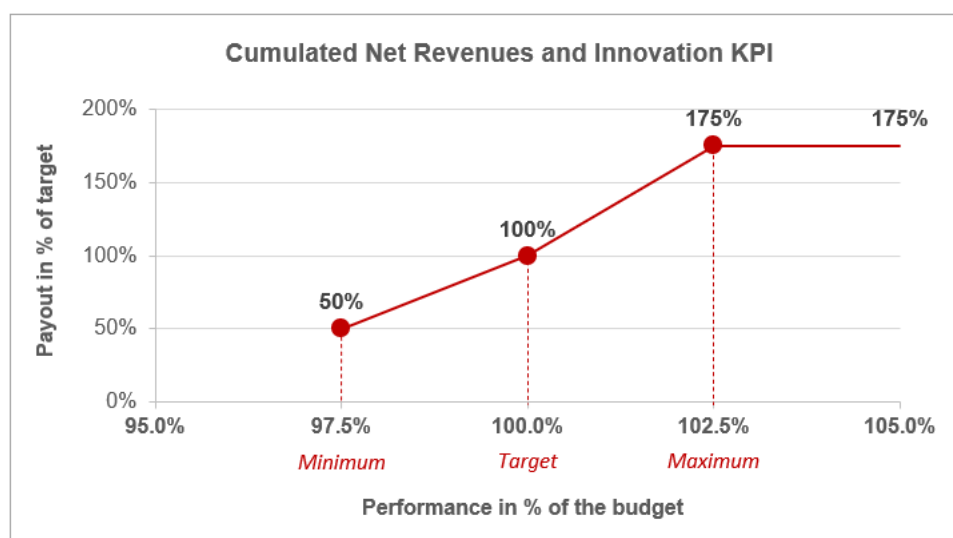
Il rTSR è misurato secondo la seguente curva di payout:



(ii) Cumulative Net Revenues (peso 20%)

Al termine del Periodo di Performance viene verificato il raggiungimento del *target* cumulato triennale di Budget.

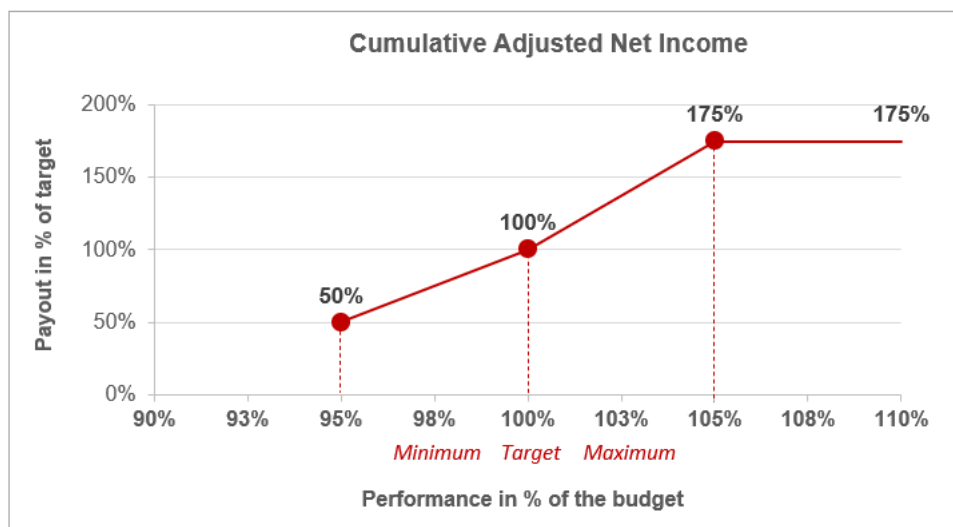
La curva di *payout* è la seguente:



(iii) Utile Netto Rettificato Cumulato (peso 20%)

La verifica avviene sul valore cumulato triennale rispetto al Budget.

La curva di *payout* è la seguente:



(iv) Innovation KPI (peso 20%)

Il KPI “Innovation” misura i Ricavi Cumulati attribuibili ai prodotti lanciati nei cinque anni precedenti l’inizio del Periodo di Performance e inclusi in una “Innovation Product List”. Per “lancio di un prodotto” si intende, tra l’altro: (i) il lancio di un prodotto nuovo, in-licensed o acquisito; (ii) il lancio di una nuova indicazione terapeutica per un prodotto esistente; e (iii) il lancio di un prodotto esistente in un nuovo mercato geografico.

La curva di payout del KPI “Innovation” è identica a quella dei Ricavi Cumulati di Gruppo, di cui al punto (ii), (minimo – target – massimo con interpolazione lineare), fermo restando il *cap* complessivo del 175%.

Il target e i relativi livelli minimo/massimo sono determinati dal Consiglio, sentito il Comitato, prima dell’inizio del Periodo di Performance, sulla base del Budget, piani strategici e di criteri oggettivi di inclusione dei prodotti.

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

2.3.1 Informazioni aggiuntive.

Il numero di Diritti eventualmente assegnati ai Beneficiari in ciascun Ciclo di Assegnazione è correlato alla struttura organizzativa aziendale ed è determinato tenuto conto, oltre che della rilevanza della posizione organizzativa ricoperta dai Beneficiari interessati, dei *benchmark* di mercato, nonché dell’interesse della Società a graduarne l’incentivazione a lungo termine nell’ambito delle proprie strategie.

Al fine di definire la rilevanza delle diverse posizioni organizzative ricoperte dai dirigenti interessati, si fa riferimento alle indagini retributive condotte dalle primarie società di consulenza. Le diverse posizioni organizzative della Società sono poste a confronto con ruoli di dimensioni e complessità analoghe risultanti dalle suddette indagini retributive.

Più precisamente, il numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario in ciascun Ciclo verrà determinato in rapporto percentuale rispetto al salario base di ciascun Beneficiario tenuto conto dell'importanza del ruolo rivestito da ciascun Beneficiario nell'ambito del Gruppo, dei *benchmark* di mercato, nonché dell'interesse della Società a graduare l'incentivazione a lungo termine nell'ambito delle proprie strategie. Il numero di Diritti verrà determinato tenuto conto della media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni sul mercato nei giorni di mercato aperto del mese intercorrente tra il giorno antecedente la Data di Assegnazione e lo stesso giorno del mese solare precedente.

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.

Il Piano costituisce un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari dell'emittente, con eventuale regolamento per cassa in via residuale nei casi previsti dal Regolamento del Piano ed è pertanto soggetto al trattamento contabile previsto dai principi applicabili (ivi incluso IFRS 2), senza che ciò abbia inciso sulla configurazione sostanziale del Piano stesso.

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 beneficia né è sostenuto dal 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 al fine dell'attuazione del piano.

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

L'adozione del Piano è sottoposta, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata per il 29 aprile 2026 in unica convocazione.

Le Rules del Piano sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine del 12 marzo 2026, e sono condizionate all'approvazione assembleare.

Si propone all'Assemblea di delegare l'attuazione e l'amministrazione del Piano al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega nei limiti consentiti dalla legge, fermo restando che:

- l'individuazione dei Beneficiari e la determinazione del numero di Diritti da assegnare al CEO e agli Executive Directors è di competenza del Consiglio, su proposta del Comitato;
- l'individuazione degli altri Beneficiari e la determinazione dei relativi Diritti è effettuata dal CEO, sentito il Comitato;
- ogni decisione relativa agli amministratori della Società resta riservata al Consiglio in forma collegiale.

Il Consiglio è responsabile dell'implementazione e amministrazione del Piano, con il supporto consultivo del Comitato nell'ambito delle proprie competenze.

L'amministrazione operativa del Piano è affidata alla Direzione Risorse Umane di Gruppo, con il supporto della Tesoreria e della Direzione Legal & Corporate Affairs.

La Società può inoltre affidare, in tutto o in parte, la gestione amministrativa del Piano a un *equity plan administrator* esterno o ad altro soggetto specializzato nella gestione operativa di piani di incentivazione di lungo termine.

Ferma la competenza dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e dell'art. 19 delle Rules, il Consiglio può apportare modifiche o adeguamenti al Piano nei limiti previsti dalle Rules stesse, purché tali modifiche:

- non costituiscano modifiche sostanziali tali da richiedere una nuova approvazione assembleare;
- non alterino in modo materiale la struttura economica del Piano a favore dei Beneficiari.

In caso di eventi straordinari che incidano in modo significativo sulla comparabilità delle performance o sul capitale sociale, il Consiglio, sentito il Comitato, può adottare gli aggiustamenti necessari per preservare l'originaria ratio economica del Piano, nel rispetto dei principi di equità, coerenza e compliance normativa.

Resta inteso che ogni deliberazione sarà assunta nel rispetto della disciplina in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabile.

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

Eventuali modifiche sostanziali del Piano che si rendessero necessarie saranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, ove richiesto dalla normativa applicabile.

Ferma restando la competenza dell'Assemblea in ogni tempo a modificare, integrare, o cessare il Piano (rimanendo inteso che le modifiche, integrazioni al, o la cessazione del Piano, come pure le modifiche al contenuto dei Diritti, non possono pregiudicare i diritti nel frattempo perfezionatisi in capo ai Beneficiari in base al Piano) e comunque nei casi stabiliti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, potrà apportare al Piano le modifiche ritenute necessarie o opportune al fine di:

(i) rendere il Piano conforme alla normativa vigente o a eventuali sopravvenienze legislative o regolamentari;

(ii) preservare, nei limiti consentiti dalla legge, l'originaria finalità economico-incentivante del Piano in presenza di operazioni straordinarie o eventi che incidano in modo significativo sulla struttura del capitale, sulle Azioni, sul perimetro del Gruppo o sui presupposti di comparabilità delle performance;

(iii) apportare adeguamenti tecnici o interpretativi che non comportino una modifica sostanziale del Piano ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

In particolare, in caso di operazioni sul capitale, consolidamenti o frazionamenti, fusioni, scissioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, ovvero altri eventi straordinari idonei a incidere sulla

comparabilità dei risultati rispetto al Budget originario o ai parametri di riferimento dei KPI, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere ai necessari e opportuni adeguamenti (ivi inclusa l'assegnazione di ulteriori attribuzioni a nuovi Beneficiari ovvero la modifica del numero di Diritti già attribuiti ai Beneficiari, l'adeguamento degli indicatori di performance o del calendario di vesting), nel rispetto dei seguenti principi:

- equità e neutralità economica nei confronti dei Beneficiari;
- salvaguardia della finalità incentivante e di retention del Piano;
- conformità alla normativa applicabile e alla Politica di Remunerazione vigente.

Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione relativa a modifiche o adeguamenti sarà adottata nel rispetto della disciplina applicabile in materia di operazioni con parti correlate, ove rilevante.

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 ha ad oggetto l'attribuzione gratuita di Diritti che attribuiscono ai Beneficiari il diritto di ricevere, a titolo gratuito, un numero di Azioni della Società determinato in funzione del numero di Diritti che matureranno (i cc.dd. **"Vested Rights"**) al termine del relativo Periodo di Vesting, subordinatamente al raggiungimento delle Condizioni di Performance previste per ciascun Grant Cycle.

Ciascun Diritto attribuisce, in caso di maturazione, il diritto a ricevere n. 1 Azione (rapporto 1:1), fermo restando che il numero complessivo di Diritti Maturati potrà variare da 0% a un massimo del 175% dei Diritti originariamente assegnati, in funzione del livello di conseguimento dei KPI.

Il numero massimo di Diritti assegnabili in ciascun Grant Cycle è determinato dal Consiglio di Amministrazione ed è comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Le Azioni a servizio del Piano potranno: (i) essere acquistate sul mercato dalla Società e/o rinvenire da azioni proprie detenute in portafoglio; e/o (ii) essere emesse a seguito di uno o più aumenti di capitale deliberati dall'Assemblea straordinaria ai sensi della normativa vigente.

L'assegnazione delle Azioni ai Beneficiari avverrà a seguito della maturazione dei Diritti, nei termini e modalità stabilite nelle Rules del Piano.

Qualora, per ragioni legali o operative, la consegna fisica delle Azioni non sia possibile o non sia ritenuta opportuna dal Consiglio di Amministrazione, la Società si riserva la facoltà di corrispondere, in luogo delle Azioni, un importo in denaro (il **"Cash Amount"**) determinato secondo quanto previsto dal Regolamento del Piano.

La maturazione e l'assegnazione delle Azioni restano in ogni caso soggette ai meccanismi di malus e claw-back previsti dal Piano.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Le principali caratteristiche del Piano sono state elaborate dal Comitato Remunerazione e Nomine, che ha formulato la relativa proposta al Consiglio di Amministrazione.

Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2026, su proposta del Comitato riunitosi in data 12 marzo 2026, ed è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

In sede di determinazione dei Beneficiari e del numero di Diritti da assegnare:

- con riferimento al CEO e agli Executive Directors, la deliberazione è assunta dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato;
- con riferimento agli altri Beneficiari, la determinazione è effettuata dal CEO, previo parere del Comitato.

I soggetti beneficiari non partecipano alle deliberazioni relative alla propria assegnazione, in conformità ai principi in materia di conflitti di interesse e di operazioni con parti correlate.

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.

In data 19 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre l'approvazione del "2026–2028 Performance Share Plan" all'Assemblea degli Azionisti.

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 presente Documento Informativo (19 marzo 2026), il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2026. Pertanto, non sono ancora stati individuati i singoli Beneficiari né deliberate le singole assegnazioni dei Diritti nell'ambito del primo Grant Cycle.

Le decisioni relative all'assegnazione dei Diritti ai Beneficiari saranno assunte successivamente all'approvazione assembleare del Piano, secondo quanto previsto dalle Rules del Piano.

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.

Il prezzo ufficiale delle azioni ordinarie Recordati (prezzo ufficiale rilevato su Euronext Milan) in data:

- 12 marzo 2026 (data della proposta del Comitato): € 46,54;
- 19 marzo 2026 (data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Information Document Date): € 44,48,

è indicato nel presente Documento Informativo sulla base dei dati ufficiali di mercato rilevati in tali date.

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.**

Ai sensi del Piano, i Diritti sono assegnati a titolo gratuito alla Data di Grant deliberata dal Consiglio di Amministrazione. I Diritti, una volta maturati al termine del relativo Vesting Period e a seguito della verifica del livello di raggiungimento delle Performance Conditions, danno diritto

all'assegnazione gratuita delle Azioni alla relativa Assignment Date.

Per i Beneficiari soggetti alle disposizioni di cui all'art. 19 del Regolamento (UE) n. 596/2014 (MAR), qualora la Assignment Date ricada in un c.d. "closed period", come individuato nella procedura interna della Società, l'assegnazione delle Azioni avrà luogo il giorno successivo alla scadenza del relativo periodo di chiusura.

Con riferimento agli obblighi fiscali connessi all'assegnazione delle Azioni, il Piano prevede l'implementazione di un meccanismo di c.d. "sell to cover", consistente nella vendita di un numero di Azioni sufficiente a coprire gli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali gravanti sul Beneficiario. Le modalità operative di tale meccanismo saranno definite dalla Società in conformità alla normativa applicabile.

Qualora, alla Assignment Date, il Beneficiario risulti iscritto in un registro insider ovvero sia in possesso di informazioni privilegiate ai sensi dell'art. 7 MAR, la vendita delle Azioni nell'ambito del meccanismo di sell to cover potrà essere a discrezione della Società: (i) sospesa fino alla cessazione della situazione di restrizione; ovvero (ii) sostituita, dalla richiesta di pagamento cash degli importi dovuti a titolo di tassazione; ovvero (iii) regolata mediante corresponsione di un importo in denaro determinato ai sensi delle Rules del Piano per i casi in cui non sia possibile l'assegnazione fisica delle azioni.

Resta fermo che l'assegnazione delle Azioni non attribuisce al Beneficiario alcun diritto di godimento anteriormente alla relativa Assignment Date e che la Società, come già precisato, nei casi di impossibilità legale o operativa di consegna delle Azioni, potrà corrispondere un importo sostitutivo in denaro (Cash Amount), determinato secondo i criteri previsti dal 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*).

Il Piano prevede l'assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di diritti (i "**Diritti**") che attribuiscono il diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, un numero di Azioni della Società subordinatamente:

- al decorso del relativo Periodo di Vesting; e
- al raggiungimento delle Condizioni di Performance previste per il relativo Grant Cycle, come verificate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Ciascun Diritto, una volta divenuto "Vested Right", attribuisce al Beneficiario il diritto a ricevere n. 1 Azione (rapporto 1:1), fermo restando che il numero complessivo di Diritti Maturati potrà variare tra lo 0% e il 175% dei Diritti assegnati, in funzione del livello di conseguimento dei KPI.

I Diritti sono assegnati a titolo gratuito, sono personali e non trasferibili inter vivos e non attribuiscono alcun diritto amministrativo o patrimoniale sino alla Data di Assegnazione delle Azioni. Il Piano non prevede il riconoscimento di dividend equivalent in relazione ai Diritti non ancora maturati.

In luogo e in sostituzione dell'assegnazione fisica delle Azioni – esclusivamente nei casi in cui la consegna delle Azioni non sia giuridicamente o operativamente possibile, ovvero negli altri casi particolari determinati dal Consiglio, su proposta del Comitato – la Società si riserva la facoltà di corrispondere al Beneficiario il Cash Amount.

Il Cash Amount sarà determinato, in via eccezionale, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati sul mercato regolamentato nei giorni di negoziazione del mese

precedente l'Assessment Date. Qualora le Azioni non fossero più quotate su Euronext Milan, il Cash Amount sarà determinato sulla base del valore normale delle Azioni ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

Per quanto riguarda il meccanismo di c.d. "sell to cover" finalizzato all'assolvimento degli oneri fiscali connessi all'assegnazione delle Azioni, si rinvia al precedente paragrafo 3.9.

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

4.3 Il termine del piano.

Il Piano disciplina i Diritti assegnati a decorrere dalla data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti (29 aprile 2026) e rimarrà in vigore fino al completamento dell'ultimo Grant Cycle.

Durante la vigenza del Piano, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, potrà deliberare fino a tre (3) cicli annuali di assegnazione, riferiti agli esercizi 2026, 2027 e 2028.

Per ciascun Grant Cycle:

- i Diritti sono assegnati alla data della relativa delibera del Consiglio di Amministrazione (c.d. "Grant Date");
- il Performance Period coincide con i tre (3) esercizi consecutivi comprendenti l'esercizio in cui cade la Grant Date e i due esercizi successivi;
- il Vesting Period decorre dalla Grant Date e termina alla relativa Assessment Date e, in ogni caso, non oltre il terzo anniversario della Grant Date.

Pertanto, per il ciclo 2026, il Performance Period sarà 2026–2028; analogamente, per i cicli 2027 e 2028, il Performance Period comprenderà rispettivamente il triennio 2027–2029 e 2028–2030.

Al termine del Vesting Period di ciascun ciclo, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, verifica il grado di raggiungimento delle Performance Conditions e determina il numero di Diritti Vested, che danno diritto all'assegnazione delle Azioni secondo le regole operative di cui alle Rules del Piano, salve le limitazioni applicabili ai sensi della normativa MAR.

Il Piano si considera definitivamente concluso al completamento dell'ultimo ciclo e della relativa fase di assegnazione delle Azioni.

Le Azioni assegnate a seguito della maturazione dei Diritti hanno godimento regolare e attribuiscono i diritti previsti dallo statuto e dalla normativa applicabile a decorrere dalla relativa Assignment Date.

Il Piano prevede che, qualora successivamente al Grant Date si verifichi un cambio di controllo ai sensi dell'art. 93 TUF dal quale consegua il Delisting delle Azioni, tale evento costituisca causa di accelerazione della maturazione dei Diritti non ancora maturati alla data dell'evento, a condizione che il Rapporto con il Beneficiario sia in essere a tale data.

In tal caso, i Diritti si considereranno anticipatamente maturati secondo criteri equitativi determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, e le Azioni saranno assegnate in via anticipata nel rapporto di 1 Azione per ciascun Diritto maturato.

In alternativa, nei casi in cui l'assegnazione materiale delle Azioni non sia possibile o non sia consentita, la Società potrà corrispondere un Cash Amount, determinato secondo quanto previsto dalle Rules del Piano.

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 Diritti assegnabili ai sensi del Piano in ciascun Grant Cycle è determinato dal Consiglio di Amministrazione e comunicato al mercato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del

Regolamento Emittenti, nonché in conformità alla normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

Alla data del presente Documento e tenuto conto del valore dell'azione Recordati alla medesima data, si stima che il numero massimo di Diritti assegnabili nel primo Ciclo sarà pari a circa 600.000. In ogni caso, il numero massimo complessivo di Azioni che potranno essere assegnate nell'ambito del Piano, considerando complessivamente tutti e tre i Grant Cycle, non potrà superare il 5% del capitale sociale della Società.

Ciascun Diritto attribuisce al Beneficiario il diritto di ricevere n. 1 Azione a fronte di ciascun Diritto maturato (rapporto 1:1). In ogni caso, il numero massimo di Diritti Maturati per ciascun Grant Cycle non potrà eccedere il 175% dei Diritti assegnati, in funzione del livello di raggiungimento delle Condizioni di Performance previste dal Piano.

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, ai precedenti paragrafi 2.2, 4.2 e 4.3.

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.

I Diritti sono attribuiti a titolo personale e non possono essere trasferiti, ceduti, costituiti in pegno, oggetto di operazioni di hedging o comunque fatti oggetto di atti di disposizione, diretti o indiretti, tra vivi.

Ai sensi dell'art. 18 delle Rules del Piano, qualsiasi violazione del divieto di trasferimento o di hedging comporta la decadenza automatica dei Diritti interessati, ivi inclusi gli eventuali Diritti già maturati.

I Diritti attribuiscono esclusivamente al Beneficiario – ovvero, nei casi previsti dalle Rules, ai suoi eredi o al rappresentante legale in caso di incapacità – il diritto di ricevere un numero di Azioni corrispondente ai Diritti Maturati, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Piano. Ai sensi dell'art. 12 delle Rules, ai Beneficiari che siano l'Amministratore Delegato (CEO) o dirigenti con responsabilità strategiche si applica un vincolo di lock-up sulle Azioni assegnate. In particolare, tali Beneficiari sono tenuti a detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 50% delle Azioni risultanti successivamente alla vendita di quelle necessarie per far fronte al pagamento degli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'assegnazione (le "Azioni Rilevanti"), per un periodo di ventiquattro (24) mesi decorrenti dalla relativa Assignment Date.

Durante il periodo di lock-up, le Azioni Rilevanti non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque oggetto di atti di disposizione tra vivi, né essere oggetto di operazioni di copertura o strumenti derivati aventi effetto economico equivalente, salvo preventiva autorizzazione scritta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Il vincolo di lock-up ha finalità esclusivamente di retention e non assume rilevanza ai sensi e per gli effetti dell'art. 122 del TUF.

Resta inteso che:

- il vincolo di lock-up non si applica ad eventuali Cash Amount;
- il vincolo di lock-up cessa alla data di cessazione del Rapporto.

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.

Si veda quanto indicato nel paragrafo precedente. Resta ferma l'applicazione dei meccanismi di malus e claw-back di cui all'Art. 20 delle Rules, qualora ne ricorrano i presupposti.

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

Il Piano prevede che, salvo diversa determinazione:

- del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, con riferimento all'Amministratore Delegato, agli Amministratori Esecutivi e agli altri dirigenti con responsabilità strategica;
- ovvero del Presidente del Comitato, per gli altri Beneficiari,

la cessazione del Rapporto (intendendosi per tale qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, di amministrazione o altro rapporto assimilabile ai sensi delle Rules) produca gli effetti di seguito indicati.

(a) Cessazione

In caso di cessazione del Rapporto per qualsiasi causa diversa dal pensionamento, dal decesso o dall'inabilità permanente, tutti i Diritti non ancora maturati alla data di cessazione si intenderanno automaticamente decaduti, salvo diversa e specifica deliberazione del Consiglio di Amministrazione ovvero del Presidente del Comitato, a seconda del ruolo rivestito dal Beneficiario.

(b) Diritti già maturati

Qualora alla data di cessazione sussistano Diritti già maturati ma non ancora assegnati, il Beneficiario mantiene il diritto di ricevere le Azioni corrispondenti.

Il vincolo di lock-up eventualmente applicabile cessa alla data di cessazione del Rapporto.

(c) Pensionamento

In caso di cessazione per pensionamento durante il Performance Period, i Diritti non ancora maturati maturano su base pro rata temporis, in proporzione alla parte di Performance Period effettivamente trascorsa alla data di cessazione rispetto alla durata complessiva del Performance Period.

Il numero finale di Azioni sarà determinato alla relativa Assessment Date applicando il livello effettivo di raggiungimento delle Condizioni di Performance.

Non si applica il lock-up.

(d) Decesso o invalidità permanente

In caso di decesso o invalidità permanente durante il Performance Period:

- i Diritti già assegnati alla data di cessazione del rapporto di lavoro, si intenderanno immediatamente Diritti Maturati e gli eredi del Beneficiario, nel caso di decesso, o il suo rappresentante, in casi di invalidità permanente, avranno il diritto di ricevere le corrispondenti azioni;
- non si applica il lock-up.

(e) Altre cause

In caso di cessazione per cause diverse da quelle sopra indicate, il Consiglio (o il soggetto competente ai sensi delle Rules in caso di Beneficiari diversi dal CEO) può, a propria discrezione e in presenza di circostanze oggettivamente giustificate, deliberare la maturazione – totale o pro rata – dei Diritti non ancora maturati. Il numero definitivo delle Azioni sarà determinato alla pertinente Data di Verifica mediante applicazione del livello effettivo di conseguimento delle Condizioni di Performance.

(f) Trasferimento infragruppo

Il trasferimento del Beneficiario dalla Società ad altra Controllata del Gruppo non costituisce cessazione del Rapporto ai fini del Piano.

(g) Cambio di controllo della Controllata

La cessione a terzi della Controllata o del ramo d'azienda presso cui il Beneficiario opera integra

invece una ipotesi di cessazione ai sensi delle Rules.

(h) Ri-assegnazione dei Diritti

I Diritti divenuti disponibili a seguito della cessazione del Rapporto possono essere riassegnati ad altri Beneficiari nel primo esercizio del relativo Vesting Period, secondo le modalità previste dalle Rules.

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 della Cessazione del Rapporto, il Piano non prevede ulteriori cause di annullamento automatico dello stesso.

Resta in ogni caso ferma l'applicazione dei meccanismi di malus e claw-back di cui al successivo paragrafo 4.10, nonché delle ulteriori ipotesi di decadenza previste dalle Rules in caso di violazione del divieto di trasferimento dei Diritti o di condotte rilevanti ai sensi dell'Article 14 (Protection of Privileged Information).

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 ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile.

Il Piano prevede invece meccanismi di **malus e claw-back**, ai sensi dell'Article 20 delle Rules.

In particolare, la Società si riserva il diritto:

- (a) di revocare, in tutto o in parte, l'assegnazione dei Diritti o dei Diritti Maturati (c.d. "Malus"); e/o
- (b) di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni assegnate al Beneficiario, al netto di un numero di Azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali effettivamente sostenuti dal Beneficiario in relazione all'assegnazione (c.d. "Claw-back"),

entro il termine di cinque (5) anni dalla relativa Assignment Date e indipendentemente dal fatto che il Rapporto con il Beneficiario sia ancora in essere o sia cessato.

Tali misure potranno essere esercitate qualora si verifichi uno dei seguenti eventi:

(i) comportamenti fraudolenti e/o connotati da dolo o colpa grave del Beneficiario a danno del Gruppo;

(ii) gravi e intenzionali violazioni di legge e/o del Codice Etico e/o delle normative aziendali applicabili;

(iii) maturazione dei Diritti ovvero assegnazione delle Azioni sulla base di dati successivamente rivelatisi manifestamente errati o intenzionalmente alterati.

Qualora le Azioni siano già state vendute, la Società avrà diritto di ottenere dal Beneficiario la restituzione del valore di realizzo, al netto degli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali effettivamente sostenuti, anche mediante compensazione con eventuali retribuzioni e/o competenze di fine rapporto, ove consentito dalla normativa applicabile.

Le modalità operative di esercizio del malus e del claw-back sono determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, e comunicate ai Beneficiari.

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.

L'onere complessivo atteso per la Società in relazione al Piano non è determinabile in misura puntuale alla data del presente Documento Informativo, in quanto dipende, principalmente, dal numero di Diritti che saranno effettivamente assegnati in ciascun Grant Cycle.

L'onere sarà determinato, per ciascun Grant Cycle, sulla base del fair value dei Diritti alla Grant Date e contabilizzato in conformità ai principi contabili applicabili (IFRS 2 – Share-based Payments), tenuto conto della probabilità di raggiungimento delle Performance Conditions e dell'effettivo numero di Vested Rights.

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

Il Piano potrà essere servito mediante (i) azioni proprie ordinarie della Società acquistate sul mercato e/o già detenute in portafoglio, senza effetti diluitivi sul capitale sociale, e/o (ii) azioni di nuova emissione rivenienti da uno o più aumenti di capitale deliberati dall'assemblea straordinaria ai sensi di legge.

In tale ultimo caso, l'eventuale effetto diluitivo sarà determinato in funzione del numero di azioni di nuova emissione effettivamente assegnate e sarà reso noto nei termini di legge e regolamentari al momento dell'eventuale deliberazione e attuazione dei relativi aumenti di capitale.

In ogni caso, il numero massimo complessivo di Azioni che potranno essere assegnate nell'ambito del Piano, considerando complessivamente tutti e tre i Grant Cycle, non potrà superare il 5% del capitale sociale della Società.

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

Non sono previsti limiti all'esercizio del diritto di voto né all'attribuzione dei diritti patrimoniali sulle azioni assegnate, le quali avranno godimento regolare dalla data di effettiva assegnazione.

Resta inteso che i Beneficiari non maturano alcun diritto di voto né patrimoniale con riferimento ai Diritti prima della data di assegnazione delle azioni, né è previsto il riconoscimento di dividend equivalent sulle azioni non ancora assegnate.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile, in quanto le azioni ordinarie della Società sono negoziate su Euronext Milan.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

4.17 Scadenza delle opzioni.

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*).

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.).

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.

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

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.

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.).

I Paragrafi 4.16-4.23 non sono applicabili in quanto il Piano non è un piano di *stock option*.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)

Le informazioni richieste dalla Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite nei termini e con le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti.