

PIERREL S.p.A.
Sede legale a Capua, S.S. Appia 7 bis, n. 46/48
Capitale sociale Euro 3.716.341,74, i.v.
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Caserta n. 04920860964

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE 2019 -2021
BASATO SU AZIONI PIERREL S.P.A.**

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

10 maggio 2019

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dello Schema n. 7 dell’Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha ad oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione a medio termine riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche di Pierrel S.p.A. (la “**Società**” o “**Pierrel**”) ed avente ad oggetto l’attribuzione gratuita del diritto a ricevere una somma di denaro subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di performance e al verificarsi delle ulteriori condizioni previste nel piano stesso (d’ora in poi il “**Piano**”).

La predetta proposta di adozione del Piano, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Pierrel in data 10 maggio 2019, viene sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti della Società convocata per il giorno 18 giugno 2019, ai sensi dell’art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”), essendo il Piano destinato a dirigenti con responsabilità strategiche.

Dal momento che alla data del presente Documento Informativo la proposta di adozione del Piano non è ancora stata approvata dall’Assemblea degli azionisti della Società:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 maggio 2019;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite, se disponibili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Documento Informativo, i termini di seguito elencati hanno il significato in appresso precisato per ciascuno di essi:

Azioni	indica le azioni ordinarie Pierrel.
Beneficiari	indica i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi incluso il Direttore Generale, che saranno nominativamente individuati dal Consiglio di Amministrazione a proprio insindacabile giudizio.
Bonus	indica l'ammontare in denaro da corrispondere a ciascun Beneficiario e al verificarsi delle condizioni previste nel Piano, calcolato in termini percentuali rispetto alla RAL di ciascun Beneficiario.
Business Plan	indica il Business Plan 2019-2021 della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2019 da cui risulta l'Obiettivo di EBITDA Consolidato Cumulato.
Consiglio di Amministrazione	indica il consiglio di amministrazione di Pierrel di volta in volta in carica.
Data di Pagamento del Bonus	indica la data di pagamento del Bonus ai termini del presente Piano, compresa tra la Data di Verifica e il trentesimo Giorno Lavorativo successivo alla Data di Verifica.
Data di Attribuzione del Diritto	indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'individuazione del Beneficiario e l'attribuzione allo stesso del Diritto a Ricevere il Bonus.
Data di Verifica	la data in cui il Consiglio di Amministrazione verificherà l'avveramento delle condizioni del pagamento del Bonus ai sensi del Piano, successivamente al 30 giugno 2022 e comunque entro il trentesimo Giorno Lavorativo successivo a tale data.
Direttore Generale	il direttore generale della Società alla Data di Attribuzione del Diritto.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica i dirigenti con responsabilità strategiche della Società, come definiti ai sensi della normativa applicabile.
Diritto a Ricevere il Bonus	il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto <i>inter vivos</i> , a ricevere, nella misura, ai termini e alle condizioni previste nel Piano, il Bonus in caso di raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance.
EBITDA Consolidato	indica la differenza tra i ricavi di vendita e i costi relativi al consumo di materiali, al costo per servizi, al costo del lavoro e al saldo netto di proventi/oneri operativi e relative svalutazioni del Gruppo. Tale dato rappresenta il risultato realizzato prima degli ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti, della gestione finanziaria e delle imposte del Gruppo.
EBITDA Consolidato Cumulato	indica la somma dei valori di EBITDA Consolidato relativi agli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021.
Giorno Lavorativo	indica ciascun giorno di calendario a eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali le banche non sono, di regola, aperte sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo	indica la Società e le sue società controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.
Obiettivo di EBITDA Consolidato Cumulato	indica la somma dei valori di EBITDA Consolidato come previsti per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 dal Business Plan.
Obiettivi di Performance	<p>indicano gli obiettivi di performance al cui raggiungimento è subordinato il pagamento del Bonus a ciascun Beneficiario e calcolati con riferimento ai seguenti indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA Consolidato Cumulato, e - Performance del Titolo.
Performance del Titolo	indica la differenza, in termini percentuali, tra il Valore Finale e il Valore di Assegnazione.
Periodo di Vesting	il periodo intercorrente tra la Data di Attribuzione del Diritto e il 30 giugno 2022.

Piano	indica il piano di incentivazione 2019-2021 sottoposto all'approvazione, ai sensi dell'articolo 114- <i>bis</i> del TUF, dell'Assemblea ordinaria degli azionisti della Società convocata per il 18 giugno 2019.
RAL	indica la retribuzione annuale lorda di ciascun Beneficiario alla Data di Attribuzione del Diritto.
Rapporto	indica il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del Dirigente con Responsabilità Strategiche.
Società	indica Pierrel S.p.A.
Valore di Assegnazione	la media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel nei sessanta giorni di borsa aperta precedenti la Data di Attribuzione del Diritto.
Valore Finale	la media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022.
Terzo Acquirente	un soggetto terzo diverso (a) dalle persone fisiche o giuridiche che controllano, direttamente o indirettamente, la Società ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, o (b) dalle persone fisiche o giuridiche, che sono controllati, direttamente o indirettamente, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, da alcuno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a).
TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

Il Piano è riservato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Piano è da considerarsi – ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, lett. a) del Regolamento Emittenti – un “*piano di particolare rilevanza*”, poiché tra i Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione vi saranno dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

1.1. **Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

L’individuazione nominativa dei Beneficiari sarà effettuata ai sensi del Piano successivamente all’approvazione del Piano medesimo da parte dell’Assemblea degli azionisti della Società, come meglio specificato nel Paragrafo 1.2 che segue.

Le informazioni previste dal Paragrafo 1 dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

1.2. **Categorie di dipendenti o di collaboratori dell’emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

Il Piano è riservato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L’individuazione dei Beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, discrezionalmente e a proprio insindacabile giudizio, su proposta dell’Amministratore Delegato o del Presidente del Consiglio di Amministrazione nel caso in cui tra i Beneficiari fosse indicato il Direttore Generale della Società e lo stesso ricopra altresì la carica di Amministratore Delegato.

1.3. **Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell’Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti**

a) *Direttori generali dell’emittente*

Alla data del presente Documento Informativo non è stato individuato alcun Beneficiario del Piano, dal momento che tale individuazione sarà effettuata ai sensi del Piano successivamente all’approvazione del Piano medesimo da parte dell’Assemblea degli azionisti della Società, come meglio specificato nel Paragrafo 1.2 che precede.

Il Direttore Generale è tra i potenziali Beneficiari del Piano.

b) *Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010,*

nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile in quanto la Società è qualificabile come una società di “minori dimensioni” ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

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

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche controllanti Pierrel che siano destinatarie del Piano.

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

a) *Descrizione e indicazione numerica dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

Non applicabile in quanto la Società è qualificabile come una società di “minori dimensioni” ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

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

Alla data del presente Documento Informativo non è stato individuato alcun Beneficiario del Piano, dal momento che tale individuazione sarà effettuata ai sensi del Piano successivamente all'approvazione del Piano medesimo da parte dell'Assemblea degli azionisti della Società, come meglio specificato nel Paragrafo 1.2 che precede.

c) *Descrizione 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.)*

Il Piano prevede differenti limiti in relazione all'entità del Bonus per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per il Direttore Generale il Bonus varia tra un minimo del 50% della RAL e un massimo del 150% della RAL, mentre per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche varia tra un minimo del 40% della RAL e un massimo del 120% della RAL.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani.

Il Piano persegue le seguenti finalità:

- (i) creare valore per la Società, allineando gli obiettivi di figure chiave sotto il profilo strategico oppure operativo della Società, con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti della Società in un orizzonte di medio periodo;
- (ii) trattenerne e motivare i *managers* dotati di qualità professionali di elevato *standard* e che ricoprono posizioni chiave all'interno della Società;
- (iii) favorire la fidelizzazione dei Beneficiari aumentando la capacità della Società di trattenerne le risorse chiave già presenti nella Società.

Il Piano prevede un Bonus che è determinato in funzione della RAL di ciascun Beneficiario. Tale rapporto è stato stabilito in funzione del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio periodo. In particolare, tale periodo è stato considerato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi che il Piano persegue.

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

La maturazione del Diritto a Ricevere il Bonus e, pertanto, il pagamento del Bonus nella misura determinata ai sensi del Piano, sono subordinate all'avveramento di tutte le seguenti condizioni:

- (i) salvi i casi di cd. *good leaver*, che fino al termine del Periodo di *Vesting* sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società;
- (ii) che l'EBITDA Consolidato Cumulato sia almeno pari all'85% dell'Obiettivo EBITDA Consolidato Cumulato; e
- (iii) che il Valore Finale sia superiore almeno del 20% rispetto al Valore di Assegnazione.

In relazione ai fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi, si rinvia al successivo Paragrafo 4.5.

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

Il Consiglio di Amministrazione individuerà nominativamente i Beneficiari attribuendo a ciascuno dei Beneficiari il Diritto a Ricevere il Bonus e determinando, per ciascuno di essi, il Bonus massimo erogabile a cui il Beneficiario avrà diritto in caso di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, nei limiti previsti dal Piano.

L'individuazione dei Beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, discrezionalmente e a proprio insindacabile giudizio, su proposta dell'Amministratore Delegato o del Presidente del Consiglio di Amministrazione (nel caso in cui tra i Beneficiari fosse indicato il Direttore Generale della Società e lo stesso ricopra altresì la carica di Amministratore Delegato), tenendo conto, tra l'altro, dell'importanza della risorsa per i risultati della Società, della rilevanza strategica della posizione ricoperta nell'ambito della Società, del potenziale della risorsa e di ogni

altro elemento ritenuto utile o rilevante in rapporto agli obiettivi di creazione di valore per la Società e il Gruppo riflessi nella definizione degli Obiettivi di Performance.

L'entità del Bonus è determinata in funzione della Performance del Titolo e in termini percentuali rispetto alla RAL di ciascun Beneficiario. Fermo restando il previo avveramento delle condizioni di cui al precedente Paragrafo 2.2, il Bonus è riconosciuto nella misura descritta al successivo Paragrafo 4.5.

2.4. 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.

Il Piano non prevede l'attribuzione di compensi basati su strumenti finanziari diversi da quelli emessi dalla Società.

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

Non risultano particolari implicazioni di ordine fiscale e/o contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2019. Nella medesima data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF.

All'Assemblea degli azionisti della Società sarà inoltre proposto di delegare al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di (i) individuare i Beneficiari del Piano e determinare il Bonus massimo erogabile a ciascuno dei Beneficiari, nel rispetto dei limiti previsti dal Piano stesso; (ii) esercitare tutti i poteri e le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione dal Piano e assumere le relative determinazioni; (iii) redigere e approvare il regolamento del Piano e apportare allo stesso le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune in ipotesi di operazioni straordinarie e/o di modifiche legislative o regolamentari che riguardino la Società e/o il Gruppo al fine di mantenerne invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano; e (vi) provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle delibere assunte dall'Assemblea degli azionisti della Società.

La relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione contenente la proposta di deliberazione viene resa disponibile nei termini e con le modalità di legge.

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

L'organo responsabile della gestione del Piano è il Consiglio di Amministrazione che, nell'esercizio dei poteri che verranno ad esso conferiti dall'Assemblea degli azionisti della Società in relazione al Piano, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione, gestione e amministrazione del Piano ad uno o più dei suoi membri.

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

Qualora, nel corso del Periodo di *Vesting*, (i) uno o più Terzi Acquirenti acquistino un numero di Azioni tale da comportare l'acquisto del controllo della Società ai sensi dell'articolo 2359, comma 1, numeri 1) e 2), del codice civile (il "**Cambio di Controllo**") oppure venga comunicato ai sensi degli articoli 102 e seguenti del TUF il lancio di una offerta pubblica di acquisto o scambio sulle Azioni che determini un Cambio di Controllo (l'**Offerta**"); e (ii) il relativo prezzo di cessione o il prezzo offerto sia superiore almeno del 20% rispetto al Valore di Assegnazione, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà a proprio insindacabile giudizio, di assegnare anticipatamente il Bonus, determinandolo ai termini e alle condizioni di cui al successivo Paragrafo 4.5 e considerando quale Valore Finale il prezzo di cessione (in caso di Cambio di Controllo) o di offerta (in caso di Offerta).

In caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale sociale per perdite mediante annullamento di Azioni, aumenti del capitale sociale della Società, gratuiti o a pagamento, oppure di modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sul Piano, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano e ai documenti di attuazione del Piano (ivi incluso il regolamento del Piano), autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli azionisti della Società, tutte le modificazioni ed integrazioni al Piano, al

regolamento e/o al Diritto a Ricevere il Bonus ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali ed economici del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti. Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli Obiettivi di Performance e il Periodo di Vesting.

In caso di *delisting* delle Azioni della Società, il Piano cesserà di avere efficacia e il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di assumere, a proprio insindacabile giudizio, le deliberazioni ritenute più opportune.

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).

Per l'attuazione del Piano è prevista l'attribuzione ai Beneficiari di Diritto a Ricevere il Bonus, il cui esercizio, ai termini e alle condizioni previste dal Piano, determina l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Bonus.

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

Le caratteristiche del Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, sono state determinate in forma collegiale da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale deliberazione consiliare di attribuzione del Diritto a Ricevere il Bonus a Beneficiari che rivestano contestualmente il ruolo di amministratori verrà adottata nel rispetto delle previsioni normative applicabili.

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 10 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la proposta di sottoporre all'Assemblea degli azionisti l'adozione del Piano.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Società del 18 giugno 2019. Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano e delle relative deliberazioni ancillari, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà individuare i Beneficiari in un'unica *tranche* entro il 31 luglio 2019.

Le decisioni che verranno adottate dal Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano saranno rese note al pubblico ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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 di riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., alla data di approvazione della proposta di Piano da parte del Consiglio di Amministrazione indicata al precedente Paragrafo 3.6 (10 maggio 2019) era di Euro 0,1750.

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.

Non sono state stabilite specifiche disposizioni in relazione alla possibile coincidenza temporale tra la Data di Attribuzione del Diritto o la Data di Pagamento del Bonus e la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014. Il Piano non prevede l'assegnazione di Azioni.

La procedura di assegnazione dei Diritti a Ricevere il Bonus e di pagamento del Bonus si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate della Società.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Piano ha per oggetto l'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos*, a ricevere, nella misura, ai termini e alle condizioni previste nel Piano, il Bonus al raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance e in ragione della Performance del Titolo.

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

Il Consiglio di Amministrazione dovrà individuare i Beneficiari in un'unica *tranche* entro il 31 luglio 2019.

4.3. Termine del piano.

Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare i Beneficiari in un'unica *tranche* entro il 31 luglio 2019.

La Società provvederà al pagamento del Bonus spettante a ciascun Beneficiario entro trenta Giorni Lavorativi dalla Data di Verifica.

4.4. 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 Bonus massimo erogabile a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando che per il Direttore Generale il Bonus potrà variare tra un minimo del 50% della RAL e un massimo del 150% della RAL, mentre per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche potrà variare tra un minimo del 40% della RAL e un massimo del 120% della RAL.

Non è previsto un Bonus massimo erogabile per ogni anno fiscale. La Società provvederà al pagamento del Bonus spettante a ciascun Beneficiario entro trenta Giorni Lavorativi dalla Data di Verifica.

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

Come indicato al Paragrafo 2.2., la maturazione del Diritto a Ricevere il Bonus e, pertanto, il pagamento del Bonus nella misura determinata ai sensi del Piano, sono subordinate all'avveramento delle seguenti condizioni: (i) salvi i casi di cd. *good leaver*, che fino al termine del Periodo di *Vesting* sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società; (ii) che l'EBITDA Consolidato Cumulato sia almeno pari all'85% dell'Obiettivo EBITDA Consolidato Cumulato; e

(iii) che il Valore Finale sia superiore almeno del 20% rispetto al Valore di Assegnazione (“**Obiettivo Minimo Performance del Titolo**”).

Fermo restando il previo avveramento delle condizioni di cui sopra, l'ammontare del Bonus da corrispondere a ciascuno dei Beneficiari è calcolato sulla base della Performance del Titolo e in misura percentuale rispetto alle relative RAL, nei termini che seguono.

Per tutti i Beneficiari ad eccezione del Direttore Generale, il Bonus sarà determinato secondo i seguenti criteri (i “**Dirigenti**”):

Performance del Titolo	Bonus in termini di percentuale della RAL
PT < 20%	0%
PT = 20%	40%
20% < PT ≤ 60%	40% < RAL ≤ 120%
PT > 60%	120%
I valori intermedi sono calcolati corrispondendo un Bonus pari al 2% della RAL per ciascun punto percentuale incrementale di Performance del Titolo, con arrotondamento per eccesso.	

- Nel caso in cui non sia raggiunto l'Obiettivo Minimo Performance del Titolo, i Dirigenti non avranno diritto ad alcun Bonus.
- Nel caso in cui sia raggiunto l'Obiettivo Minimo Performance del Titolo, i Dirigenti avranno diritto ad un Bonus pari al 40% della rispettiva RAL.
- Nel caso in cui la Performance del Titolo registri un incremento tra il 20% e il 60%, i Dirigenti avranno diritto ad un Bonus compreso tra il 40% e il 120% della rispettiva RAL. I Dirigenti avranno diritto ad un Bonus pari al 2% della RAL per ciascun punto percentuale incrementale di Performance del Titolo tra il 20% e il 60%, con arrotondamento per eccesso.
- Nel caso in cui la Performance del Titolo registri un incremento superiore al 60%, i Dirigenti avranno il diritto ad un Bonus pari al 120%, che rappresenta pertanto l'ammontare massimo erogabile ai Dirigenti.

Per il Direttore Generale il Bonus sarà determinato secondo i seguenti criteri:

Performance del Titolo	Bonus in termini di percentuale RAL
PT < 20%	0%
PT = 20%	50%
20% < PT ≤ 60%	50% < RAL ≤ 150%
PT > 60%	150%
I valori intermedi sono calcolati corrispondendo un Bonus pari al 2,5% della RAL per ciascun punto percentuale incrementale di Performance del Titolo, con arrotondamento per eccesso.	

- Nel caso in cui non sia raggiunto l'Obiettivo Minimo Performance del Titolo, il Direttore Generale non avrà diritto ad alcun Bonus.

- Nel caso in cui sia raggiunto l'Obiettivo Minimo Performance del Titolo, il Direttore Generale avrà diritto ad un Bonus pari al 50% della RAL.
- Nel caso in cui la Performance del Titolo registri un incremento tra il 20% e il 60%, il Direttore Generale avrà diritto ad un Bonus compreso tra il 50% e il 150% della RAL. Il Direttore Generale avrà diritto ad un Bonus pari al 2,5% della RAL per ciascun punto percentuale incrementale di Performance del Titolo tra il 20% e il 60%, con arrotondamento per eccesso.
- Nel caso in cui la Performance del Titolo registri un incremento superiore al 60%, il Direttore Generale avrà diritto ad un Bonus pari al 150% della RAL, che rappresenta pertanto l'ammontare massimo erogabile al Direttore Generale.

4.6. 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 a Ricevere il Bonus saranno attribuiti ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging*.

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

In caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società prima della scadenza del Periodo di *Vesting* per (i) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario non sorrette da giusta causa o da uno dei motivi di cui al successivo paragrafo (anche nel caso in cui alla scadenza del Periodo di *Vesting* la cessazione del Rapporto non sia ancora efficace ma sia pervenuta alla Società da parte del Beneficiario formale comunicazione in tal senso); (ii) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il Beneficiario decadrà definitivamente da qualsiasi diritto relativo al Piano, ivi incluso il Diritto a Ricevere il Bonus, senza diritto del Beneficiario a ricevere alcun indennizzo e/o risarcimento di sorta (ipotesi c.d. di *bad leaver*).

In caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società prima della scadenza del Periodo di *Vesting* per (i) risoluzione consensuale del Rapporto; (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario per accedere al trattamento pensionistico; (iii) pensionamento; (iv) licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo; (v) sopravvenuta inabilità o invalidità fisica o psichica permanente del Beneficiario tale da impedire la prosecuzione del Rapporto o (vi) decesso del

Beneficiario, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi e legatari previo adempimento da parte degli eredi dell'onere di presentazione della dichiarazione di successione e dell'adempimento delle disposizioni fiscali vigenti, in quanto applicabili), fermo restando il rispetto degli obblighi, modalità e termini di cui al Piano, avrà diritto al mantenimento del Diritto a Ricevere il Bonus con riferimento tuttavia a ad un Bonus ricalcolato e riproporzionato in base al tempo durante cui il Rapporto è rimasto in essere nel corso del Periodo di *Vesting* (ipotesi c.d. di *good leaver*), utilizzando quale riferimento per gli Obiettivi di Performance e per determinare, se del caso, il Bonus i seguenti parametri: (A) l'EBITDA Consolidato Cumulato come risultante fino all'ultimo bilancio o situazione infrannuale approvata dalla Società, confrontato con il relativo dato di Business Plan; e (B) ai fini della individuazione della Performance del Titolo, come Valore Finale la media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel nei sei mesi successivi all'interruzione del Rapporto.

Fermo restando quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione potrà assumere decisioni in senso più favorevole per i Beneficiari o raggiungere accordi di contenuto diverso con ciascuno di essi.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

In caso di *delisting* delle azioni della Società durante il Periodo di *Vesting*, il Piano cesserà di avere efficacia e il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di assumere, a proprio insindacabile giudizio, le deliberazioni ritenute più opportune.

4.10. 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; beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Nel caso in cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance o la Performance del Titolo sia stato influenzato da comportamenti dolosi o colposi da parte del Beneficiario oppure da comportamenti posti in essere dal medesimo in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte) oppure gli Obiettivi di Performance o la Performance del Titolo siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, il Beneficiario perderà il diritto a percepire il Bonus, ove non ancora erogato o, nel caso in cui il Bonus sia stato già erogato, il Beneficiario sarà tenuto a restituire alla Società un importo pari al Bonus corrisposto, fermo restando il diritto della Società al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione gratuita del Diritto di Ricevere il Bonus.

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.

Alla data del presente Documento Informativo non vi sono elementi sufficienti per fornire indicazioni sull'onere atteso per la Società in quanto non sono stati ancora individuati i Beneficiari.

L'informazione richiesta sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

Il Piano non avrà effetti diluitivi sul capitale sociale della Società.

4.14 - 4.23

Non applicabili.

TABELLA

Dal momento che alla data del presente Documento Informativo non sono stati assegnati Diritti a Ricevere il Bonus ai sensi del Piano, la Tabella n. 1 prevista dal Paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.