

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

**RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI SULLA MATERIA ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI PIERREL S.P.A. CONVOCATA PER IL GIORNO
18 GIUGNO 2019 IN UNICA CONVOCAZIONE**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEGLI AMMINISTRATORI SUL PRIMO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DELLA SOCIETÀ AI SENSI DELL'ARTICOLO 114-BIS E 125-TER DEL D. LGS. N. 58/1998

1. Proposta di approvazione di un piano di incentivazione basato su azioni Pierrel S.p.A. denominato "Piano di Incentivazione 2019-2021"

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in Assemblea ordinaria per sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (il "TUF"), un piano di incentivazione avente ad oggetto l'attribuzione gratuita di diritti a ricevere una somma di denaro, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, anche connessi all'andamento del titolo di Pierrel S.p.A. (la "Società" o "Pierrel") denominato "Piano di Incentivazione 2019-2021" (il "Piano"), riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Il documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 e in conformità allo Schema 7 di cui all'Allegato 3 al Regolamento CONSOB n. 11971/1999, è messo a disposizione del pubblico secondo le modalità e nei termini di legge ed è consultabile sul sito internet della Società www.pierrelgroup.com nella sezione Investors Relations/CorporateGovernance/Documentazione Assemblee degli Azionisti/Assemblea dei soci del 18 giugno 2019, unitamente alla presente relazione.

1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

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) trattenere 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 trattenere le risorse chiave già presenti nella Società.

2. Soggetti destinatari del Piano

Il Piano è riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società (i "Beneficiari").

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).

3. Modalità di attuazione del Piano con specificazione se la sua attuazione è subordinata al verificarsi di condizioni e, in particolare, al raggiungimento di risultati determinati

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, un bonus monetario al raggiungimento di determinati obiettivi di performance e in ragione della performance del titolo Pierrel.

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

La maturazione del diritto a ricevere il bonus e, pertanto, il pagamento del bonus, sono subordinate all'avveramento di tutte le seguenti condizioni:

- (i) che fino al termine del periodo di *vesting*, essendo il periodo intercorrente tra la data di attribuzione del diritto a ricevere il bonus e il 30 giugno 2022 (il "**Periodo di Vesting**") sia in essere un rapporto di lavoro tra il Beneficiario e la Società (salvi i casi di c.d. *good leaver*);
- (ii) che l'EBITDA consolidato cumulato per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 sia almeno pari all'85% dell'obiettivo EBITDA consolidato cumulato previsto nel *business plan* 2019-2021 della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2019; e
- (iii) che la media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022 (il "**Valore Finale**") sia superiore almeno del 20% rispetto alla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel nei sessanta giorni di borsa aperta precedenti la data di attribuzione del diritto a ricevere il Bonus ("**Valore di Assegnazione**").

Fermo restando il previo avveramento delle condizioni sopra indicate, l'ammontare del bonus da corrispondere a ciascuno dei Beneficiari è calcolato sulla base della performance del titolo Pierrel determinata in virtù della differenza tra il Valore Finale e il Valore di Assegnazione e in misura percentuale rispetto alle relative RAL alla data di assegnazione del diritto, ed in particolare:

- (a) per tutti i Beneficiari ad eccezione del Direttore Generale: (i) nel caso in cui non sia raggiunta una performance positiva del titolo almeno pari al 20%, non sarà corrisposto alcun bonus; (ii) nel caso in cui la performance del titolo registri un incremento del 20%, il bonus sarà pari al 40% della rispettiva RAL; (iii) nel caso in cui la performance del titolo registri un incremento tra il 20% e il 60%, il bonus sarà tra il 40% e il 120% della rispettiva RAL, con un incremento del 2% della RAL per ciascun punto percentuale incrementale di performance del titolo tra il 20% e il 60%, con arrotondamento per eccesso; (iv) nel caso in cui la performance del titolo registri un incremento superiore al 60%, il bonus sarà pari al 120% della RAL, che rappresenta pertanto l'ammontare massimo erogabile a tali soggetti;
- (b) per il Direttore Generale: (i) nel caso in cui non sia raggiunta una performance positiva del titolo almeno pari al 20%, non sarà corrisposto alcun bonus; (ii) nel caso in cui la performance del titolo registri un incremento del 20%, il bonus sarà pari al 50% della rispettiva RAL; (iii) nel caso in cui la performance del titolo registri un incremento tra il 20% e il 60%, il bonus sarà tra il 50% e il 150% della rispettiva RAL, con un incremento del 2,5% della RAL per ciascun punto percentuale incrementale di performance del titolo tra il 20% e il 60%, con arrotondamento per eccesso; (iv) nel caso in cui la performance del titolo registri un incremento superiore al 60%, il bonus sarà pari al 150% della RAL, che rappresenta pertanto l'ammontare massimo erogabile a tale soggetto.

Il Piano disciplina altresì gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro tra il Beneficiario e la Società prima della scadenza del Periodo di *Vesting* con clausole che, secondo la migliore prassi, distinguono ipotesi di c.d. *bad leaver* e ipotesi di c.d. *good leaver*, comportando le prime la perdita di ogni diritto a

ricevere il bonus e le seconde il mantenimento di tale diritto riproporzionato in base al tempo durante cui il rapporto è rimasto in essere nel corso del Periodo di *Vesting*.

La Società provvederà al pagamento del bonus spettante a ciascun Beneficiario entro trenta giorni lavorativi dalla data di verifica degli obiettivi di performance e della performance del titolo, che non potrà essere successiva di oltre trenta giorni lavorativi dal 30 giugno 2022.

4. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei Lavoratori di cui all'art. 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.

5. Modalità per la determinazione dei prezzi o dei criteri per la determinazione dei prezzi per la sottoscrizione o per l'acquisto delle azioni

L'esercizio dei diritti assegnati in base al Piano non dà diritto alla sottoscrizione o all'acquisto di azioni della Società, bensì alla corresponsione di un bonus monetario.

6. Vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti

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.

* * *

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, Vi proponiamo di adottare la seguente deliberazione:

“L'Assemblea di Pierrel S.p.A.:

- *preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione e sulla base della relazione illustrativa dal medesimo redatta;*
- *esaminato il documento informativo predisposto dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti,*

delibera

- *di approvare ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, condividendone le motivazioni, l'adozione di un piano di assegnazione gratuita di diritti a ricevere una somma di denaro denominato “Piano di Incentivazione 2019-2021”, riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società, ai termini, condizioni e modalità di attuazione descritti nella relazione illustrativa e nel documento informativo predisposti dal Consiglio di Amministrazione;*
- *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario ed opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano di Incentivazione 2019-2021 ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di:*

- (i) individuare i beneficiari del Piano di Incentivazione 2019-2021 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 di Incentivazione 2019-2021 e assumere le relative determinazioni;*
- (iii) redigere e approvare il regolamento del Piano di Incentivazione 2019-2021 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 Pierrel S.p.A. e/o il gruppo ad essa facente capo al fine di mantenerne invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano di Incentivazione 2019-2021; e*
- (iv) provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano di Incentivazione 2019-2021, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle presenti delibere."*

* * *

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Dott. Raffaele Petrone