

Aquafil S.p.A.
Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 27 aprile 2018

**Documento informativo sul piano di incentivazione monetaria
di lungo termine 2018-2020**

redatto ai sensi dell'art. 114-*bis*
del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (*TUF*)
e dell'art. 84-*bis* del regolamento adottato da Consob con delibera
n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i. (*Regolamento Emittenti*)

Aquafil S.p.A.
Via Linfano 9 – Arco (TN)
Capitale Sociale deliberato Euro 50.676.034,18, sottoscritto e versato per Euro 49.708.767,68
Partita IVA, Codice Fiscale e Iscrizione Registro Imprese di Trento n. 09652170961

Documento informativo messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Aquafil S.p.A. (Arco, TN, Via Linfano, 9), sul sito internet della Società (www.aquafil.com) e sul meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato eMarket STORAGE accessibile dal sito www.emarketstorage.com.

Premessa

Il presente documento informativo (il **Documento Informativo**), redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, è stato predisposto da Aquafil S.p.A. (**Aquafil** o la **Società**) al fine di fornire un'informativa ai propri Azionisti e al mercato sugli elementi essenziali del piano di incentivazione monetaria di lungo termine denominato "**Piano d'incentivazione Cash Long Term Incentive 2018-2020**" (il **Piano**), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2018 su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, che viene sottoposto, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 27 aprile 2018.

Il Piano, pur non contemplando l'assegnazione di strumenti finanziari, ma esclusivamente l'attribuzione di incentivi monetari, prevede che una parte di tali incentivi sia indicizzata al rendimento dei titoli della Società, ragione per la quale il Piano stesso viene attratto dalla disciplina prevista dall'art. 114-*bis* del TUF per i piani che prevedono l'assegnazione di strumenti finanziari, in quanto applicabile. Il Documento Informativo, pertanto, non contiene le specifiche informazioni richieste per i piani di compensi basati sull'attribuzione di azioni o opzioni su azioni o altri strumenti finanziari.

Si precisa inoltre che:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto sulla base del contenuto del Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 2 marzo 2017 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito al Piano oggetto di proposta di approvazione assembleare.

Si precisa, infine, che il Piano è da considerarsi 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 rivolto, fra l'altro, ad amministratori con deleghe e a Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e di Società Controllate.

Definizioni

Ai fini del presente Documento Informativo, i termini e le espressioni con lettera iniziale maiuscola di seguito elencati hanno il significato in appresso attribuito a ciascuno di essi:

<i>Assemblea</i>	indica l'assemblea degli azionisti di Aquafil.
<i>Aquafil, Emittente o Società</i>	indica Aquafil S.p.A., con sede in Arco (TN), via Linfano 9.
<i>Beneficiari</i>	indica i soggetti destinatari del Piano.
<i>Borsa Italiana</i>	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
<i>Codice di Autodisciplina</i>	indica il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria disponibile sul sito internet www.borsaitaliana.it , nella sezione " <i>Borsa Italiana – Regolamento – Corporate Governance</i> "
<i>Collegio Sindacale</i>	indica il Collegio Sindacale di Aquafil.
<i>Comitato Nomine e Remunerazioni</i>	indica il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di Aquafil.
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	indica il Consiglio di Amministrazione di Aquafil.
<i>Consob</i>	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa con sede in Roma, Via G.B. Martini, n. 3.
<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	i dirigenti del Gruppo Aquafil che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società o del Gruppo o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future degli stessi.
<i>Documento Informativo</i>	indica il presente documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
<i>Gruppo o Gruppo Aquafil</i>	indica Aquafil e le Società Controllate.
<i>Incentivo Monetario o Incentivo</i>	indica gli importi erogabili ai termini e alle condizioni previsti dal Piano.
<i>MTA</i>	indica il mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana.
<i>Piano</i>	indica il Piano di incentivazione monetaria di lungo termine 2018-2020 denominato " <i>Piano d'incentivazione</i> "

Cash Long Term Incentive 2018-2020”.

<i>Regolamento</i>	indica il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2018 (su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale) al fine di disciplinare le condizioni di funzionamento del Piano.
<i>Regolamento Emittenti</i>	indica il regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come di volta in volta modificato e integrato.
<i>Regolamento Parti Correlate</i>	indica il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, in materia di operazioni con parti correlate.
<i>Società Controllate</i>	indica le società direttamente o indirettamente controllate da Aquafil, ai sensi dell’art. 93 del TUF.
<i>Target EBITDA Annuale</i>	indica il valore di Ebitda consolidato della Società da conseguire annualmente nel corso degli esercizi 2018, 2019 e 2020, come definito dal Consiglio di Amministrazione.
<i>Titolo Aquafil</i>	indica l’azione ordinaria emessa da Aquafil, quotata sul MTA, Segmento STAR.
<i>Total Shareholder Return o TSR</i>	indica il ritorno complessivo dell’investimento per l’azionista che viene calcolato sommando all’incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l’effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.
<i>TUF o Testo Unico della Finanza</i>	indica il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come di volta in volta modificato ed integrato.

1. I soggetti destinatari

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate

Il Piano si applicherà ai seguenti membri del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente:

- Giulio Bonazzi (Presidente e CEO);
- Adriano Vivaldi (Amministratore esecutivo e CFO);
- Fabrizio Calenti, (Amministratore Esecutivo e Presidente NTF ed ECONYL);
- Franco Rossi (Amministratore Esecutivo e Presidente BCF USA);

nonché ai seguenti Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Aquafil:

- Stefano Loro (Dirigente e Presidente BCF EMEA di Aquafil);
- Giuseppe Crippa (Dirigente e Vice Presidente attività industriali BFC di Aquafil);
- Sergio Calliari (Dirigente e Vice Presidente Area Finanza di Aquafil);
- Karim Tonelli (Dirigente Investor Relator e Performance Management Director di Aquafil);
- Denis Jahic (Direttore attività industriali NTF di AquafilSlo);
- Sasa Muminovic (Direttore HR di AquafilSlo); e
- Gregor Kranjc (Direttore Amministrativo di AquafilSlo).

Il Piano potrà essere successivamente esteso a eventuali ulteriori Beneficiari, individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione (previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni).

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

Il Piano non individua specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori del Gruppo Aquafil quali destinatari dello stesso.

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

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 categoria:

- a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

Si rinvia al precedente paragrafo 1.1.

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

Non applicabile.

- c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Non vi sono categorie collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano e informazioni di maggior dettaglio

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale ed internazionale, ritiene che i piani di compensi legati all'andamento delle azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave e al fine di mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita e il successo delle società.

L'adozione di piani di remunerazione legati all'andamento delle azioni risponde, inoltre, alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il cui art. 6 riconosce che tali tipologie di piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate con quelli degli azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Piano ha pertanto la finalità di stimolare il massimo allineamento, in termini di obiettivi, degli interessi dei Beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo. Al riguardo, il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati dalla Società per integrare la

componente fissa del pacchetto retributivo delle risorse strategiche attraverso componenti variabili in funzione di obiettivi di *performance*, secondo le migliori prassi di mercato.

In particolare, in linea con quanto rappresentato, attraverso il Piano la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- premiare le *performance* di breve e di lungo periodo di Aquafil nonché rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti;
- sviluppare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali e incentivare la loro permanenza in Aquafil ovvero nel Gruppo;
- sviluppare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento.

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

Il Piano è di tipo monetario e non prevede l'assegnazione di azioni o opzioni su azioni, bensì l'erogazione di un incentivo stabilito come percentuale sulla retribuzione fissa, legato sia al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, parametrati al Target EBITDA Annuale, sia al *Total Shareholder Return* (come *infra* meglio specificato).

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* previsti dal Piano, gli stessi sono ricompresi in un *range* che varia, a seconda del ruolo ricoperto dal Beneficiario nell'ambito del Gruppo, come segue:

- tra il 90% e il 110% del *Target EBITDA Annuale* per quanto riguarda il Presidente e CEO della Società, gli amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche Giuseppe Crippa e Stefano Loro; e
- tra il 90% e il 115% del *Target EBITDA Annuale* per quanto riguarda gli altri Beneficiari indicati al precedente paragrafo 1.1.

In particolare, il Piano prevede tre livelli di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (minimo, *target* e massimo), cui sono collegati specifici valori del relativo incentivo:

- nessun incentivo sarà erogato per risultati inferiori al livello minimo (*Floor*);
- per risultati superiori al livello massimo, l'Incentivo erogabile sarà comunque pari a all'Incentivo previsto per il livello massimo (*Cap*);
- l'importo degli Incentivi spettanti per il raggiungimento dei risultati compresi tra il livello minimo e il livello massimo di ciascun obiettivo di *performance* sarà determinato in maniera direttamente proporzionale al risultato conseguito.

A tale riguardo, a seconda del livello di *performance* raggiunto, l'Incentivo è ricompreso in un *range* che, varia a seconda del ruolo ricoperto dal Beneficiario nell'ambito del Gruppo, come segue:

- tra il 10% e il 110% della retribuzione fissa per quanto riguarda il Presidente e CEO della Società, gli amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche Giuseppe Crippa e Stefano Loro; e
- tra il 7% e il 90% della retribuzione fissa per quanto riguarda gli altri Beneficiari indicati al precedente paragrafo 1.1.

Con riferimento alle modalità di erogazione, l'Incentivo Monetario sarà corrisposto come segue:

- il 40% ("Bonus Immediato") sarà corrisposto entro e non oltre 90 giorni dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio relativo all'anno a cui si riferisce l'Incentivo;
- il restante 60% ("Bonus differito") sarà erogato in modo differito a 2 anni rispetto al Bonus Immediato, entro e non oltre 90 giorni dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea della Società del relativo bilancio, a condizione che alla data di pagamento il Beneficiario non sia incorso in provvedimenti disciplinari e non abbia posto in essere comportamenti, o sia incorso in violazioni, che abbiano determinato o possano determinare provvedimenti sanzionatori a carico della Società.

L'importo del Bonus Differito sarà soggetto a indicizzazione rispetto al rendimento del Titolo Aquafil, calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Rendimento \% del Titolo Aquafil} = ((VAZf + Div) - VAZfB) / VAZfB$$

Dove:

- VAZf: indica il valore azionario medio degli ultimi 6 mesi relativi all'esercizio precedente in cui il Bonus Differito viene erogato;
- Div: indica la somma del valore unitario del dividendo per azione pagato nel periodo in cui il bonus è stato differito;
- VAZfB: valore azionario medio degli ultimi 6 mesi relativi all'esercizio in cui è maturato il Bonus Differito⁽¹⁾.

In presenza di operazioni materialmente significative ovvero di dimensione superiore al 5% del fatturato consolidato del Gruppo, il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sarà determinato neutralizzando gli effetti di eventuali acquisizioni e/o cessioni di aziende e/o rami d'azienda e/o di altre operazioni similari che possano influenzare materialmente il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* o, alternativamente, aggiornando gli obiettivi del Piano tenuto conto del nuovo perimetro.

Inoltre, è facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare unilateralmente e secondo buona fede i valori degli obiettivi di *performance* (che siano stati accettati dai Beneficiari) qualora ciò si renda necessario da un punto di vista gestionale al fine di rendere gli stessi coerenti con obiettivi di *performance* annuali approvati successivamente alla definizione del Piano e/o qualora intervengano mutamenti nelle condizioni strutturali della Società e/o del Gruppo e/o del *business* o in presenza di eventi straordinari e/o imprevedibili che possano interessare i mercati in cui la Società e/o il Gruppo operano.

⁽¹⁾ Con riferimento all'erogazione prevista per il 2021, primo anno di consuntivazione, tale valore sarà pari a Euro 10.

Gli obiettivi di *performance* conseguiti saranno oggetto di consuntivazione da parte del Consiglio di Amministrazione; al riguardo, tali obiettivi si intenderanno consuntivati al lordo del costo aziendale derivante dall'erogazione degli Incentivi in esecuzione del Piano.

Infine, la Società avrà il diritto di esercitare una clausola di *claw-back*, ossia la possibilità di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo monetario versato, nel caso in cui entro il termine di 3 anni dalla data di corresponsione risulti che tale Incentivo sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi.

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

Il livello di incentivazione di ciascun Beneficiario è stato valutato e definito in considerazione della responsabilità, criticità e strategicità del ruolo ricoperto nonché dei *benchmark* di riferimento di ciascun ruolo in termini di retribuzione.

2.4. Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente

Non applicabile.

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

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazione di ordine contabile.

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

Non applicabile.

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

In data 2 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in pari data, sentito il parere del Collegio Sindacale, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

All'Assemblea sarà proposto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e opportuno per dare esecuzione al Piano.

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

La competenza per l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, che sarà incaricato al riguardo dall'Assemblea, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato Nomine e Remunerazioni.

La gestione operativa del Piano sarà delegata all'Amministratore Delegato, che opererà in conformità alle previsioni del Piano e del relativo Regolamento. In ipotesi di conflitto di interessi, la gestione operativa del Piano sarà rimessa al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione all'eventuale variazione degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi stabiliti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione (sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni) è l'organo competente ad apportare modifiche al Piano.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Non applicabile. Il Piano prevede l'erogazione di incentivi monetari e non contempla l'assegnazione di strumenti finanziari.

3.5. Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano, eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, interamente composto da Amministratori indipendenti, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Gli Amministratori Giulio Bonazzi, Adriano Vivaldi, Fabrizio Calenti e Franco Rossi non hanno partecipato alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione in relazione alla propria individuazione quali beneficiari del Piano.

Il Piano, in relazione ai suoi Beneficiari, costituisce un'operazione con parti correlate sottoposta ad approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, per cui non si applicano le specifiche procedure previste dal Regolamento Parti Correlate e dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti, data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2018, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in pari data, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea.

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

Non applicabile.

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 mercato del Titolo Aquafil alla data in cui il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha approvato il Piano da sottoporre all'Assemblea, vale a dire al 2 marzo 2018, era pari a Euro 11,85.

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 finanziari 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. 114, comma 1, del TUF; 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 applicabile.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

Il Piano non prevede l'assegnazione di azioni o strumenti finanziari né di opzioni sugli stessi, ma solamente alla corresponsione di un Incentivo Monetario.

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

Il Piano opera con riferimento al triennio 2018-2020 e avrà termine nel 2023 (a seguito dell'erogazione della quota di Incentivo oggetto di differimento relativa all'esercizio 2020).

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di riproporre il Piano per ulteriori periodi, individuando i Beneficiari e definendo l'importo dei relativi incentivi nonché gli obiettivi di *performance*.

4.3. Termine del Piano

Si rinvia al paragrafo 4.2.

4.4. Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano prevede l'erogazione di incentivi monetari e non contempla l'assegnazione di strumenti finanziari.

4.5. Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'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

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari. Con riferimento alle modalità di funzionamento del Piano, si rinvia al paragrafo 2.2.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

I diritti di ciascuno dei Beneficiari in relazione al Piano decadranno automaticamente alla data in cui cessi il rapporto di lavoro in essere tra tale Beneficiario e la Società o il Gruppo (per qualsivoglia ragione), fatto salvo per i seguenti casi:

- (i) risoluzione per mutuo consenso;
- (ii) accesso a un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità contributiva o invalidità (purché ciò comporti la cessazione del rapporto di lavoro);
- (iii) trasferimento dell'impresa, o di parte dell'impresa, netta quale lavora il Beneficiario a un soggetto che non sia controllato da Aquafil.

In particolare, in caso di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai punti da (i) a (iii) di cui sopra, si applica quanto segue:

- la cessazione nel corso dell'anno di maturazione (*e.g.*, 30/11/2018) comporta la perdita di qualsiasi diritto del Beneficiario al pagamento dell'intero Incentivo relativo al medesimo anno di maturazione (*e.g.*, 2018);
- la cessazione al 31/12 dell'anno di maturazione (*e.g.*, 31/12/2018) ovvero nei 2 anni successivi (*e.g.*, 2019-2020) non comporta alcuna perdita del diritto al pagamento dell'Incentivo relativo al medesimo anno di maturazione (*e.g.*, 2018); in tali ipotesi, non troverà tuttavia applicazione l'indicizzazione della porzione differita dell'Incentivo rispetto al rendimento del Titolo Aquafil.

4.9. Indicazione di eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto dei piani disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. c.c.; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a determinate categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11. Gli eventuali prestiti o eventuali agevolazioni che si intendono concedere con l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile

Non applicabile.

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

Non applicabile, in quanto il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari.

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

Non applicabile, in quanto il Piano non prevede l'emissione di strumenti finanziari.

4.14 - 4.22

Le sezioni relative all'attribuzione di azioni e alle *stock option* non sono applicabili.

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.)

Si vedano i precedenti paragrafi 2.2 e 3.3.

4.24.

Non applicabile. Il Piano, essendo di tipo monetario, non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, ma l'erogazione di un incentivo in denaro.