

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

13 novembre 2023 (prima convocazione)

14 novembre 2023 (seconda convocazione)

RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DI FINANZA.TECH S.P.A. - SOCIETA' BENEFIT SULLE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione di FINANZA.TECH S.p.A. - Società Benefit (di seguito anche la "Società") mette a Vostra disposizione la relazione illustrativa sulle materie poste all'ordine del giorno dell'Assemblea dei Soci convocata, presso la sede operativa in Salerno, Via Irno, n. 2, in **prima convocazione per il giorno 13 novembre 2023 alle ore 8.30**, e, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 14 novembre 2023, stesso luogo e ora, al fine di assumere le necessarie deliberazioni sul seguente ordine del giorno per deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Esame e approvazione del regolamento del piano di incentivazione 2023-2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti;
2. Determinazione dell'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da suddividere a cura del Consiglio, ai sensi dell'art. 19.3 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.

* * *

1. **Esame e approvazione del Regolamento del Piano di Incentivazione.**

Signori Azionisti, sottoponiamo al Vostro esame ed alla Vostra approvazione il regolamento del piano di incentivazione 2023-2024 (il "**Regolamento del Piano di Incentivazione**" o "**Regolamento**" e il "**Piano**"), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 ottobre 2023. La decisione di predisporre il Piano e il relativo Regolamento del Piano di Incentivazione è nata dalla volontà di:

- legare la remunerazione delle risorse all'effettiva creazione di nuovo (e diretto) valore per la Società (e il Gruppo) nel breve-medio periodo;
- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti ed investitori;
- introdurre politiche di *retention* e di *attraction* volte a fidelizzare ed attrarre le risorse e ad incentivare la durata del loro rapporto con la Società (e il Gruppo).

FINANZA.TECH

Sono beneficiari del Piano l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società attualmente in carica nonché i dipendenti della Società e/o di una controllata, individuati in ragione del loro contributo ed in considerazione degli obiettivi del Piano (di seguito i "**Beneficiari**").

La remunerazione variabile (la "**Remunerazione Variabile**") matura solo se, con riferimento ad ogni annualità del Piano, sulla base di quanto riportato nel bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024, vengono congiuntamente rispettate le seguenti clausole di salvaguardia (le "**Clausole di Salvaguardia**"), ovvero:

- (i) indice di capitalizzazione (patrimonio netto consolidato / passivo consolidato x 100) non inferiore al 35%;
- (ii) rapporto tra la PFN Consolidata e l'Ebitda Consolidato non superiore a 1,50.

Fermo quanto sopra, il versamento della Remunerazione Variabile avverrà in n. 2 diverse tranches di pagamento:

- (i) una prima tranche, pari al 50% della Remunerazione Variabile, entro 90 giorni dalla presentazione del bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023 all'Assemblea (la "**Prima Tranche**");
- (ii) una seconda tranche, pari al restante 50% della Remunerazione Variabile, entro 90 giorni dalla presentazione del bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2024 all'Assemblea (la "**Seconda Tranche**", assieme alla Prima Tranche le "**Tranche di Attribuzione**").

Entrambe le Tranche di Attribuzione sono condizionate al verificarsi di condizioni di maturazione, costituite, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, con riferimento ad ogni singolo Beneficiario, da obiettivi di continuità, obiettivi di performance e/o obiettivi personali ovvero anche da una combinazione di alcuni o tutti gli indicati obiettivi (le "**Condizioni di Maturazione**").

Gli obiettivi di continuità potranno essere definiti, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, con riferimento ad ogni singolo Beneficiario, tenendo in ogni caso in considerazione un periodo di permanenza, il cui termine finale potrà, ad esempio, coincidere, a seconda dei casi, con la data di presentazione all'Assemblea del Bilancio Consolidato della Società per il determinato periodo individuato, così come indicato nella relativa Lettera di Inclusionione.

Gli obiettivi di performance applicabili – che dovranno essere valutati, a seconda dei casi, sulla base delle risultanze del Bilancio Consolidato della Società – saranno indicati, di volta in volta, nelle relative lettere di attribuzione. In particolare, gli obiettivi di performance saranno legati, secondo quanto previsto in ciascuna lettera di inclusionione a 1 (uno) o più dei seguenti valori consolidati: EBITDA, rapporto PFN/EBITDA, Fatturato.

Il raggiungimento parziale degli obiettivi di performance comporterà un conseguente versamento parziale, secondo un criterio di proporzionalità lineare, della Remunerazione Variabile massima individuata per ciascun Beneficiario nella relativa lettera di inclusionione, a patto che sia stato raggiunto

FINANZA.TECH

l'obiettivo minimo target per ciascun obiettivo di performance, anch'esso individuato per ciascun Beneficiario nella relativa lettera di inclusione.

In tale circostanza, la Remunerazione Variabile dovrà calcolarsi, salvo quanto diversamente pattuito per ciascun Beneficiario nella relativa lettera di inclusione, in una misura percentuale equivalente, secondo un criterio di proporzionalità lineare, alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di performance.

In caso di raggiungimento parziale di più obiettivi di performance, fermo restando il necessario raggiungimento dell'obiettivo minimo target individuato nella lettera di inclusione per ciascuno degli obiettivi di performance, salvo quanto diversamente pattuito nella lettera di inclusione, la percentuale di remunerazione variabile andrà parametrata in misura percentuale equivalente alla percentuale più bassa di raggiungimento degli obiettivi di performance.

In ogni caso, non sono previste maggiorazioni della Remunerazione Variabile massima individuata per ciascun Beneficiario nella relativa lettera di inclusione per gli eventuali casi di over performance rispetto agli obiettivi di performance individuati per ciascun Beneficiario nella relativa lettera di inclusione.

Gli obiettivi personali saranno eventualmente definiti a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche se del caso su indicazione degli Amministratori Esecutivi, con riferimento ad ogni singolo Beneficiario e saranno indicati nella relativa lettera di inclusione. In particolare, gli obiettivi personali potranno fare riferimento obiettivi di natura *environmental*, social and governance (c.d. ESG) e/o obiettivi di natura strategica collegati al piano industriale 2021-2024 della Società che andranno individuati anche in relazione alla funzione e al ruolo di ciascun Beneficiario.

La valutazione del soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, eventualmente su proposta degli Amministratori Esecutivi, con astensione dell'Amministratore di volta in volta interessato.

Il diritto dei Beneficiari di vedersi assegnata la Remunerazione Variabile ai sensi del Piano è ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del rapporto in essere con la Società e/o la controllata (a seconda del caso) alla relativa data di maturazione della Remunerazione Variabile.

In caso di cessazione del rapporto tra il Beneficiario e la Società e/o la controllata (a seconda del caso) dovuta ad una ipotesi di Bad Leaver, il diritto a ricevere la Remunerazione Variabile si dovrà considerare automaticamente estinto.

In caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società e/o la controllata (a seconda del caso) dovuta ad una ipotesi di Good Leaver, il Beneficiario ovvero i suoi eredi (a seconda del caso), manterranno il diritto ad ottenere una quota parte della Remunerazione Variabile applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento delle Condizioni di Maturazione applicabili, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del Rapporto - in via

FINANZA.TECH

insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione con l'astensione dell'eventuale Amministratore interessato.

Resta inteso che (i) la scadenza naturale della carica di amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità non sarà ritenuta una cessazione del rapporto; e (ii) il diritto dei Beneficiario di ricevere la Remunerazione Variabile resterà comunque sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare e sino al momento della conclusione del procedimento disciplinare.

Resta infine inteso che in caso di trasferimento del Rapporto dalla Società ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal Regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione, a proprio insindacabile giudizio, ha la facoltà di assegnare ai Beneficiari la Remunerazione Variabile, nei termini ed alle condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione stesso, anche nel caso in cui la stessa non sia ancora maturata, previa stipulazione con i Beneficiari stessi di appositi accordi che prevedano l'attribuzione parziale o totale della Remunerazione Variabile anche nelle circostanze di cui sopra. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione dovrà procedere ad una puntuale motivazione delle relative scelte così come all'esperimento di ogni procedura aziendale eventualmente applicabile (ivi inclusa quella con parti correlate ove applicabile in ragione dello status dei Beneficiari del Piano), con astensione, di volta in volta, del diretto interessato.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà unilaterale di non procedere alla corresponsione della Remunerazione Variabile, nei casi in cui, entro il termine di durata del Piano, venga accertato che l'avveramento delle Condizioni di Maturazione sia stato influenzato da uno dei seguenti fatti a carico del Beneficiario medesimo: (i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società e/o della controllata; (ii) comportamenti contrari a norme di legge e/o a norme aziendali; (iii) violazione degli obblighi di fedeltà e di corretta gestione; (iv) comportamenti da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per la Società e/o la controllata.

Inoltre, al verificarsi delle medesime situazioni di cui ai punti (i)-(iv) di cui sopra, la Società potrà chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della Remunerazione Variabile corrisposta entro 60 (sessanta) mesi dalla intervenuta corresponsione.

* * *

Si invita pertanto l'Assemblea degli Azionisti ad approvare le seguenti proposte di deliberazione:

- con riferimento al **primo punto** all'ordine del giorno:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di FINANZA.TECH S.p.A. Società Benefit,

DELIBERA

- a) *di approvare il piano di incentivazione denominato "Piano di Incentivazione 2023-2024" e l'annesso Regolamento del Piano di Incentivazione destinato ai Beneficiari (come definiti nel Regolamento del piano di incentivazione medesimo), che prevede la possibile corresponsione, per cassa, ai Beneficiari di una Remunerazione Variabile di breve-medio periodo (c.d. MBO), legata al raggiungimento delle Condizioni di Maturazione;*
- b) *di conferire delega al Consiglio di Amministrazione per la concreta attuazione del Regolamento del Piano di Incentivazione, con facoltà di sub delega al suo interno, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel Regolamento stesso e, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per:*
- (i) individuare nominalmente i Beneficiari del Piano e definire le remunerazioni variabili di breve periodo da attribuire a ciascun beneficiario;*
 - (ii) provvedere all'attuazione del Regolamento del Piano di Incentivazione nel rispetto dei termini e delle condizioni descritti nel Regolamento medesimo;*
 - (iii) di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, anche disgiuntamente tra loro, ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle remunerazioni ai Beneficiari (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione."*

* * *

2. Determinazione dell'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da suddividere a cura del Consiglio, ai sensi dell'art. 19.3 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.

Signori Azionisti, come sopra descritto, l'Assemblea è stata chiamata ad approvare un Piano di Incentivazione destinato, *inter alia*, al Presidente e all'Amministratore Delegato di FINANZA.TECH. In data 30 novembre 2021, l'Assemblea dei soci di FINANZA.TECH aveva deliberato di attribuire agli attuali consiglieri della Società "un emolumento complessivo – da distribuirsi successivamente da parte dello stesso ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, cod. civ. e dello statuto sociale – di Euro 200.000,00 lordi annui (inclusivo pertanto sia di componenti fisse sia di eventuali componenti variabili – ad eccezione di piani di stock grant e stock option) nonché della remunerazione delle particolari cariche statutarie – oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni".

Gli importi all'epoca individuati dall'Assemblea per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione non sarebbero sufficienti a comprendere anche l'eventuale assegnazione di una remunerazione variabile derivante dal predetto Piano di Incentivazione. Tenuto conto di ciò, si è ritenuto opportuno, ai fini della corretta esecuzione del Piano, chiedere all'Assemblea degli azionisti,

FINANZA.TECH

ai sensi dell'art. 19.3 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., di determinare nuovamente l'emolumento complessivo del Consiglio di Amministrazione, innalzando l'importo massimo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori alla cifra di Euro 700.000,00 lordo annuo, fermo restando in capo al Consiglio la competenza alla relativa suddivisione tra i vari amministratori.

* * *

Si invita pertanto l'Assemblea degli Azionisti ad approvare le seguenti proposte di deliberazione:

- con riferimento al **secondo punto** all'ordine del giorno:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di FINANZA.TECH S.p.A. Società Benefit, sentito il parere del Collegio Sindacale,

DELIBERA

- a) di attribuire all'intero Consiglio di Amministrazione in carica un emolumento complessivo lordo annuo pari a massimi Euro 700.000,00, pro rata temporis (inclusivo pertanto sia di componenti fisse sia di eventuali componenti variabili – ad eccezione di piani di stock grant e stock option), da ripartire tra i suoi membri ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, cod. civ. e dello statuto sociale, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni."*

* * *

Milano, 26 ottobre 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Stefano Tana