

Regolamento del Piano di Stock Grant Execus 2024-2027

1. Premessa

Il presente documento (d'ora in poi il "Regolamento PSG") descrive e definisce la disciplina e le regole di implementazione del "Piano di Stock Grant Execus 2024-2027" destinato ad alcuni dipendenti con funzioni apicali di Execus S.p.A. (la "Società") e delle sue controllate. Il Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 e 17 settembre 2024.

2. Definizioni

Ai fini del presente Regolamento: (i) i termini e le espressioni di seguito elencati, riportati con sottolineatura e lettera iniziale maiuscola, hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi; (ii) i termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare, e viceversa.

"Acquisti di Azioni Proprie": gli acquisti di Azioni effettuati dalla Società sul mercato anche a servizio del Piano ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, delle norme del TUF e del Regolamento Emittenti.

"Assegnazione": indica l'assegnazione, in forma gratuita, di un numero massimo di Diritti (come *infra* definiti) a ciascun Beneficiario, deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

"Attribuzione": indica l'attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance per ciascuno dei Cicli del Piano e, in generale, alla permanenza delle Condizioni.

"Aumento di Capitale Gratuito": l'aumento di capitale sociale gratuito, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Società in data 3 ottobre 2024 a servizio del Piano con emissione di massime numero 600.000 Azioni.

"Azioni": le azioni ordinarie Execus S.p.A., anche di nuova emissione.

"Bad Leaver": tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dalle ipotesi Good Leaver.

"Beneficiari": i soggetti ai quali verrà offerta la partecipazione al "Piano di Stock Grant Execus 2024-2027".

"CdA": il Consiglio di Amministrazione di Execus S.p.A.

“**Comunicazione di Cessazione**”: la comunicazione in forma scritta (atto unilaterale o accordo bilaterale) avente ad oggetto la cessazione del Rapporto.

“**Controllate**”: indistintamente, ciascuna delle società pro tempore direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell’art. 2359 del Codice Civile, dalla Execus S.p.A. con le quali sia in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.

“**Data di Approvazione**”: la data di approvazione del presente Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

“**Data di Assegnazione**”: la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera l’assegnazione dei Diritti ai Beneficiari.

“**Data di Attribuzione**”: Indica la data in cui il C.d.A., al termine del Periodo di Performance e una volta verificato il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, delibera, per ciascun esercizio del Piano, il numero di Azioni da Attribuire a ogni Beneficiario, e dispone l’invio ai Beneficiari della Comunicazione di Attribuzione.

“**Diritti**”: Indica i diritti assegnati ai Beneficiari a ricevere gratuitamente le Azioni al termine del Periodo di Performance, in base al raggiungimento degli Obiettivi di Performance per ciascun esercizio del Piano, nel rapporto di 1 (uno) Azione per 1 (un) Diritto, secondo i termini e le condizioni previsti dal presente Regolamento.

“**Giorni Lavorativi**”: i giorni della settimana dal lunedì al venerdì, esclusi fra di essi gli eventuali giorni di festività nazionale in Italia.

“**Good Leaver**”: le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto:

- a) dimissioni per giusta causa;
- b) dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento;
- c) licenziamento per superamento del periodo di comporta;
- d) licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

“**Gruppo Execus**”: la Società e le Controllate.

“**Lettera di Assegnazione**”: la lettera che deve essere consegnata ad ogni Beneficiario indicante tra l’altro il numero di Diritti assegnati la cui sottoscrizione e consegna alla Società ad opera dei Beneficiari costituirà, ad ogni effetto del presente Regolamento, piena ed incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.

“**Obiettivi Aziendali**”: Indica gli obiettivi di performance aziendali determinati dal CdA per ogni singolo esercizio del Piano, riportati nella tabella sub A.

“**Obiettivi di Performance**”: indica congiuntamente gli Obiettivi Aziendali e gli Obiettivi Individuali.

“**Obiettivi Individuali**”: indica gli obiettivi di performance individuali determinati con riferimento al singolo Beneficiario dal relativo responsabile di funzione.

“**Verifica di Performance**”: la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, che si svolge per ciascun esercizio del Piano entro 30 giorni dall’approvazione del bilancio consolidato relativo a ciascun esercizio per cui sono fissati gli Obiettivi di Performance (2024-2025-2026).

“**Periodo di Vesting**”: il periodo intercorrente fra la Data di Assegnazione dei Diritti e il giorno di Attribuzione delle Azioni.

“**Piano**” o “**Piano di Stock Grant**”: il piano di incentivazione denominato “Piano di Stock Grant Execus 2024 - 2027” rivolto ai Beneficiari, disciplinato dal presente Regolamento e dalla Lettera di Assegnazione.

“**Rapporto**”: il rapporto di lavoro subordinato in essere tra i Beneficiari e una delle società del Gruppo Execus.

“**Regolamento**”: il presente regolamento, avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.

“**Regolamento Emittenti**”: il Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971/1999 pro tempore vigente.

“**TUF**”: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 recante il “Testo Unico della Finanza” pro tempore vigente.

3. Scopo del Piano

Considerate le prassi di mercato in tema di incentivazione e di offerta retributiva nonché l’attuale contesto strategico, la Società ha deciso di introdurre il presente Piano di Grant Options Execus 2024-2027 caratterizzato dai seguenti obiettivi:

- collegare la retribuzione dei Beneficiari alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti della Società;

- favorire la fidelizzazione dei Beneficiari, incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e sostenibilità del successo nel medio – lungo termine;
- favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari.

4. Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento stabilisce i principi e le regole di funzionamento del Piano di Stock Grant Execus 2024 - 2027 destinato ad alcuni dipendenti apicali di Execus e delle sue controllate.

Le clausole di questo Regolamento sono fra di loro correlate ed inscindibili.

5. Descrizione del Piano

Il Piano costituisce uno strumento di incentivazione e fidelizzazione dei Beneficiari che è volto a dare riconoscimento al contributo dei Beneficiari all'incremento di valore della Società.

Il Piano prevede:

- l'assegnazione ai Beneficiari di un certo numero di Diritti;
- la definizione, per gli esercizi 2024, 2025 e 2026, degli Obiettivi di Performance.
- previa Verifica di Performance, per ciascun esercizio, l'Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance conseguiti nell'esercizio.

Il Piano viene attuato attraverso l'attribuzione gratuita ai Beneficiari fino ad un numero massimo di 600.000 Diritti che, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance, consentono l'Attribuzione di un pari numero di Azioni (in ragione quindi di una Azione per ogni Diritto), nei termini e alle condizioni descritte nel presente Regolamento, rivenienti: (i) dagli Acquisti di Azioni Proprie effettuati dalla Società sul mercato, anche a servizio del Piano, sulla base delle autorizzazioni dell'assemblea degli azionisti, ovvero, qualora le azioni proprie in portafoglio alla Società non fossero capienti ovvero ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione che dispone delle azioni proprie, (ii) dall'Aumento di Capitale Gratuito.

Le caratteristiche del Piano sono uguali per tutti i Beneficiari.

6. Beneficiari

L'individuazione dei singoli Beneficiari è demandata al Consiglio di Amministrazione.

Condizione necessaria per l'eleggibilità alla partecipazione al Piano è che i Beneficiari non siano in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento al momento dell'inclusione nel Piano.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di deliberare, qualora se ne valutasse l'opportunità, in ragione di nuove assunzioni, promozioni o particolari meriti, l'inserimento di nuovi Beneficiari successivamente alla data di designazione dei Beneficiari stessi.

7. Durata del Piano

Il presente Piano prevede una durata dal 2024 al 2027 e terminerà alla data del 31 dicembre 2027.

8. Assegnazione a titolo gratuito e intrasmissibilità dei Diritti

L'assegnazione dei Diritti è a titolo gratuito: a fronte dell'assegnazione dei Diritti, i Beneficiari non saranno pertanto tenuti a pagare alcun corrispettivo alla Società.

Il numero di Diritti assegnati a ciascun Beneficiario è indicato nella Lettera di Assegnazione, con la quale la Società informa singolarmente ciascun Beneficiario della partecipazione al Piano.

A pena di decadenza, entro 15 giorni dalla ricezione della Lettera di Assegnazione, ciascun Beneficiario esprime la propria accettazione tramite sottoscrizione della lettera stessa. La consegna della Lettera di Assegnazione e del Regolamento, entrambi firmati, comporta la piena ed integrale accettazione di tutti i termini, le condizioni e i limiti previsti nel presente Regolamento.

I Diritti attribuiscono ai Beneficiari il diritto di ricevere a titolo gratuito n. 1 (una) Azione della Società per ogni Diritto Assegnato, secondo i termini e le condizioni previsti dal Regolamento.

I Diritti sono offerti ai Beneficiari a titolo gratuito, hanno carattere strettamente personale e sono intrasmissibili inter vivos.

9. Termini e condizioni di attribuzione delle Azioni

Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio per ciascun esercizio di durata del Piano (2024-2025-2026), il C.d.A. procederà alla Verifica Performance, determinando quindi il numero di Azioni da Attribuire a ciascun Beneficiario. In particolare, il C.d.A valuterà quanto segue:

a) raggiungimento degli Obiettivi Aziendali: per ogni esercizio del Piano, l'Attribuzione delle Azioni è subordinata alla condizione che siano raggiunti, gli Obiettivi Aziendali connessi alla performance della Società;

b) raggiungimento degli Obiettivi Individuali: in aggiunta agli Obiettivi Aziendali, eventualmente determinati dal responsabile di funzione per ciascun Beneficiario e definiti nella Lettera di Assegnazione dei Diritti;

c) sussistenza del rapporto di lavoro (subordinato a tempo indeterminato) tra la Società o le sue controllate e il Beneficiario alla Data di Attribuzione delle Azioni.

Qualora a esito della valutazione, da parte del C.d.A., del raggiungimento degli Obiettivi di Performance e quindi della determinazione del numero di Azioni da Attribuire a ciascun Beneficiario, dovesse generarsi un numero decimale, lo stesso sarà arrotondato, per eccesso o per difetto, al numero intero più vicino.

Entro 10 giorni dalla Data di Attribuzione, il C.d.A. dovrà comunicare in forma scritta a tutti i Beneficiari l'avveramento delle condizioni di cui alle lettere a), b) e c) del precedente paragrafo e la conseguente Attribuzione delle Azioni ai sensi del Regolamento.

L'Attribuzione delle Azioni avverrà in modo scaglionato e dunque il Periodo di Vesting avrà durata differenziata secondo quanto riportato nella tabella allegata al presente piano Sub A.

10 Bad/ Good Leaver

Poiché il diritto all'attribuzione delle Azioni è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto di lavoro tra i Beneficiari e la Società e/o le controllate, in caso di cessazione del rapporto prima dell'Attribuzione, troveranno applicazione le previsioni di cui al presente articolo.

Nel caso in cui prima dell'Attribuzione delle Azioni il rapporto di lavoro cessi per effetto di: (i) licenziamento del Beneficiario per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, o (ii) dimissioni da parte del Beneficiario, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto all'Attribuzione delle Azioni, senza diritto ad alcun indennizzo o risarcimento di sorta, salva diversa determinazione del C.d.A. in senso più favorevole per il Beneficiario.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi prima della Data di Attribuzione delle Azioni a seguito di: (i) raggiungimento dei requisiti pensionistici, (ii) decesso o sopravvenuta invalidità, il Beneficiario o i suoi eredi matureranno il diritto di ricevere le Azioni in conformità alle disposizioni del presente Regolamento ed applicando il criterio pro rata temporis dato dal rapporto tra il periodo in cui il Beneficiario era in costanza di rapporto di lavoro o mandato con la Società e l'intero Periodo di performance. Tali Azioni saranno erogate al Beneficiario o ai suoi eredi alla Data di Attribuzione relativa all'esercizio del Piano interessato.

In tutti i casi di cessazione del rapporto diversi da quelli di cui ai paragrafi precedenti, il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà eventualmente mantenere il diritto all'Attribuzione solo previa deliberazione in tal senso da parte del C.d.A, cui spetterà ogni relativa determinazione a propria discrezione.

11. Godimento delle Azioni

Le Azioni avranno godimento regolare e quindi pari a quello delle altre Azioni in circolazione alla data della loro emissione.

12. Disponibilità delle Azioni

Le Azioni saranno liberamente disponibili e quindi liberamente trasferibili da parte di quest'ultimo.

13 Modifiche e durata del Piano

Il C.d.A. può apportare al Piano e al Regolamento le modifiche e le integrazioni ritenute più opportune, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di, inter alia, (i) tenere conto di eventuali modifiche legislative; (ii) far sì che i Beneficiari possano beneficiare, ovvero continuare a beneficiare, di normative di favore; (iii) mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali e le finalità del Piano in caso di operazioni straordinarie o eventi straordinari che interessino la Società. Il C.d.A. dovrà comunicare ai Beneficiari le suddette modifiche, entro 15 (quindici) giorni lavorativi dall'approvazione della medesima modifica.

In caso di: (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società (fusioni, scissioni, aumenti di capitale ecc.), (ii) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica (a mero titolo esemplificativo, acquisto o cessione di rami d'azienda), (iii) significativi mutamenti dello scenario economico e (v) altri eventi suscettibili di influire sui Diritti e/o sulle Azioni e, più in generale, sul Piano, il C.d.A. potrà apportare al Regolamento tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune al fine di adeguarlo alla mutata situazione e mantenere al contempo invariato il contenuto sostanziale del Piano.

In caso di cambio di controllo, diretto o indiretto, nella Società o di revoca della Azioni dalla quotazione (delisting), il C.d.A. definisce le modalità e i termini per l'Attribuzione delle Azioni in conformità a quanto previsto del presente Regolamento. Per "controllo" si intende quello di cui all'articolo 2359, comma 1, del Codice Civile. Resta convenuto che il Piano non limita il diritto della Società di aumentare e/o ridurre, a propria discrezione, il capitale sociale della Società, nonché di approvare e adottare altri piani di incentivazione, anche riservati a categorie di destinatari diversi dai Beneficiari, o in ogni caso di disporre l'attribuzione di azioni ai sensi degli articoli 2349 e 2441 del Codice Civile.

Il Piano terminerà nel giorno coincidente con la Data di Attribuzione delle Azioni relative all'ultimo esercizio del Piano e comunque entro il 31 dicembre 2027.

Il C.d.A. ha la facoltà di determinare eventuali cause di sospensione del Piano. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire cause di sospensione e, nelle ipotesi più gravi, di annullamento del Piano: (i) il

significativo e comprovato deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo; (ii) l'entrata in vigore di una fonte normativa primaria e/o secondaria oppure la pubblicazione di chiarimenti interpretativi ufficiali di prassi o di giurisprudenza per l'effetto dei quali l'attuazione del Piano comporterebbe oneri tributari, previdenziali o di altra natura particolarmente gravosi per la Società.

14 Rapporti di lavoro e obblighi fiscali e contributivi

L'adesione al Piano da parte dei Beneficiari non costituisce, né fa sorgere alcun diritto o aspettativa, anche futura, comunque relativa al rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società. Detti rapporti continueranno ad essere regolati dalle disposizioni di legge pro tempore vigenti e dai contratti collettivi nazionali e individuali in essere tra la Società e ciascun Beneficiario.

In particolare, ogni beneficio riconosciuto con il Piano:

- costituisce un valore di carattere straordinario e non può ad alcun titolo essere considerato quale parte integrante della normale retribuzione/remunerazione dei Beneficiari;
- non può costituire il presupposto per un futuro riconoscimento di ulteriori analoghi benefici economici o di altra natura;
- non attribuisce ai Beneficiari il diritto a partecipare ad ulteriori eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati o ad altra remunerazione di sorta;
- non comporta alcuna limitazione o vincolo per la Società a recedere dal rapporto di lavoro in essere con il Beneficiario, in conformità alle leggi applicabili.

Gli effetti fiscali e le relative tempistiche, gli eventuali oneri sociali e contributivi connessi ai benefici derivanti dal Piano restano in capo ai Beneficiari e alla Società, secondo il regime contributivo e di imposizione fiscale pro tempore vigente in Italia e/o negli altri Paesi dove operano le società del Gruppo, sono di loro esclusiva responsabilità.

Qualora, per modificazioni intervenute nella normativa fiscale e in ogni altra normativa applicabile, o nella relativa interpretazione ed applicazione, l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società, ulteriori o maggiori rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente nei paesi di riferimento, il Piano potrà essere modificato o sostituito con un nuovo Piano.

15. Foro competente

Il Piano, il Regolamento e i suoi allegati sono regolati dalle norme della legge Italiana. Ogni eventuale controversia scaturente, originata, o dipendente da, o comunque relativa al Piano, al Regolamento o ai suoi allegati, sarà di competenza esclusiva del Foro di Milano.

16. Riservatezza

I Beneficiari si impegnano a non divulgare a terzi i contenuti relativi alla propria partecipazione al Piano, fatto salvo solo quanto strettamente richiesto per l'adempimento di eventuali non derogabili obblighi di legge.

17. Varie

Qualsiasi comunicazione inviata in relazione al Piano (ivi comprese eventuali notificazioni di atti giudiziari) dovrà essere effettuata per iscritto ed inviata a mezzo di lettera raccomandata A.R., o via PEC ovvero mediante consegna a mani, con firma per ricevuta, da indirizzarsi come segue:

- se alla Società: all'attenzione del Presidente;
- se ad un Beneficiario: all'indirizzo dello stesso così come risultante dai registri della Società.

Allegato A

STOCK GRANT - PREMI	Beneficiari	Importo	Obiettivi	Attribuzione delle azioni
Entry Bonus	4 dirigenti sales	definito con tabella A	Fatturato Divisione commerciale >=75% e EBITDA Gruppo positivo	1/3 dell'importo ogni anno per 3 anni a partire da approvazione del bilancio di esercizio + 30gg
Premi Direttori Vendita	3 direttori vendita	definito con tabella B	Fatturato Divisione commerciale, DSO e ADD come da tabelle B1	come da tabella B2 (all'approvazione del bilancio di esercizio + 30gg)
Premio Dirigente Go-To-Sales	1 direttore go-to-sales	definito con tabella C	50% obiettivi individuali e 50% fatturato Divisione commerciale >=75%	all'approvazione del bilancio di esercizio + 30gg
Tabella A				
Beneficiario	Valore Premio (# azioni)			
Dirigente 1	18.182			
Dirigente 2	18.182			
Dirigente 3	24.242			
Dirigente 4	9.091			
Tabella B				
ANNO 1	Valore Premio (€)			
Raggiungimento target fatturato divisione commerciale	20.000 €			
Target +15%	30.000 €			
Target +30%	40.000 €			
Target +50%	50.000 €			
ANNO 2	Valore Premio (€)			
Raggiungimento target fatturato divisione commerciale	35.000 €			
Target +15%	45.000 €			
Target +25%	55.000 €			
Target +40%	70.000 €			
ANNO 3	Valore Premio (€)			
Raggiungimento target fatturato divisione commerciale	100.000 €			
Target +7%	120.000 €			
Target +15%	150.000 €			
Target +25%	200.000 €			
Tabella B1				
	ANNO 1	ANNO 2	ANNO 3	
Fatturato Target divisione commerciale	561.440 €	5.423.363 €	9.335.060 €	
DSO (rilevamento a fine Anno)	Percentuale Premio			
<60gg	120%			
tra 60gg e 90gg	105%	----->		
tra 91gg e 120gg	95%			
>120gg	90%			
NB: Max 5 Eccezioni sul calcolo per importi superiori al 100k				
				Es. Effetto combinato DSO x ADD
				DSO <60gg e ADD tra 30gg e 60gg
ADD (rilevamento a fine Anno)	Percentuale Premio			
<30gg	100%			=
tra 30gg e 60gg	80%	----->		96%
tra 60gg e 90gg	75%			
>90gg	70%			
Tabella B2				
Schema di assegnazione dei premi	ANNO 1	ANNO 2	ANNO 3	ANNO 4
Premio Anno 1	50%	25%	25%	
Premio Anno 2		50%	25%	25%
Premio Anno 3			75%	25%
Tabella C				
OPZIONE 1	Anno 1	Anno 2	Anno 3	TOTALE
erogazione 100% cash	13.125 €	27.650 €	29.050 €	69.825 €
OPZIONE 2				
erogazione 100% in azioni	15.750 €	33.180 €	37.765 €	86.695 €
OPZIONE 3				
erogazione 50% in azioni	7.875	16.590	18.883	43.348 €
erogazione 50% cash	6.563	13.825	14.525	34.913 €