



**OVS S.p.A.**

Sede legale in Venezia - Mestre, Via Terraglio, n. 17 - capitale sociale euro 290.923.470,00 i.v.  
Registro delle Imprese di Venezia, codice fiscale e partita IVA 04240010274 - REA n° VE -  
378007

Sito *internet* istituzionale: [www.ovscorporate.it](http://www.ovscorporate.it)

**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sull'ottavo punto all'ordine del giorno  
di parte ordinaria dell'Assemblea convocata per il giorno 29 maggio 2026,  
in unica convocazione.**

**PIANO DI COMPENSI, DENOMINATO “PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2026–2028”, AVENTE AD OGGETTO AZIONI OVS S.P.A. AI SENSI DELL’ARTICOLO 114-BIS DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998, N. 58 E DELLE RELATIVE NORME DI ATTUAZIONE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**

Signori Azionisti,

sottoponiamo alla vostra approvazione, ai sensi dell’art. 114-bis, comma 1, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (il “**TUF**”), la proposta di adozione di un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine *equity based* denominato “*Piano di Performance Shares 2026-2028*”, come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 aprile 2026 previo ottenimento del parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (rispettivamente il “**Piano**” e il “**Comitato Remunerazioni**”).

La presente relazione è predisposta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del TUF e dell’art. 84-ter del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”).

Il Piano è rivolto agli Amministratori Esecutivi di OVS, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di OVS e delle società direttamente o indirettamente controllate dalla Società, ai sensi dell’art. 93 del TUF (le “**Società Controllate**”; queste ultime, insieme a OVS, il “**Gruppo**”) nonché agli ulteriori dipendenti, collaboratori (includendo tra questi anche consulenti e/o prestatori d’opera intellettuale) e/o amministratori del Gruppo che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati del Gruppo.

Si precisa 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 del Gruppo e a dirigenti con responsabilità strategiche di OVS e/o delle Società Controllate.

Il Piano sottoposto alla Vostra approvazione è conforme alle politiche in materia di remunerazione di cui alla Sezione I della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” della Società, sottoposta alla vostra approvazione al punto 3 all’Ordine del Giorno di parte Ordinaria (e per la quale descrizione si rinvia alla relativa relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione).

La presente relazione intende, pertanto, illustrare le motivazioni e il contenuto della proposta avente ad oggetto il Piano, rinviando per le definizioni, l’illustrazione dei contenuti e delle previsioni dello stesso al documento informativo, che si riporta integralmente in allegato alla presente relazione, predisposto – dal momento che il Piano è interamente basato su strumenti finanziari, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF e dell’articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 aprile 2026 – previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni (deliberato nella seduta del 10 aprile 2026), e messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente (il “**Documento Informativo**”).

A valle dell’approvazione assembleare del Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà (sempre con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni) all’approvazione del regolamento del Piano, alla identificazione dei beneficiari e alla definizione del numero massimo di Azioni assegnabili a ciascuno di essi, conferendo mandato ad uno o più membri del Consiglio di Amministrazione e/o a una specifica funzione aziendale al fine di dare esecuzione al Piano (con consegna, tra l’altro, ai Beneficiari delle lettere di attribuzione ed adesione al Piano).

Si riportano di seguito le informazioni concernenti il Piano previste dall'art. 114-bis, comma 1, del TUF, fermo restando il rinvio al Documento Informativo per maggiori informazioni sul Piano stesso e le sue previsioni.

## 1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

In conformità alle raccomandazioni dell'art. 5 del Codice di *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice**"), cui la Società aderisce, il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- a) allineare gli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti nel medio-lungo termine;
- b) focalizzare l'attenzione dei Beneficiari nel perseguimento degli obiettivi strategici, in linea con quelli previsti dal piano industriale, legando la remunerazione delle risorse chiave aziendali agli effettivi risultati conseguiti ed alla creazione di valore per la Società;
- c) attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e, pertanto, sviluppare ulteriormente politiche di *attraction*, per il continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive della Società, nonché politiche di *retention*, volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo;
- d) perseguire il successo sostenibile della Società attraverso l'inclusione di obiettivi pluriennali in ottica ESG;
- e) orientare le risorse chiave aziendali al perseguimento di risultati di lungo termine in virtù della natura dei *target* di *performance* per l'attribuzione della componente variabile della remunerazione;
- f) allinearsi alla migliore prassi di mercato in materia e alle aspettative degli investitori.

## 2. Soggetti destinatari

Il Piano è rivolto a:

- selezionati Amministratori Esecutivi di OVS e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di OVS e/o delle Società Controllate, che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazioni;
- dipendenti, collaboratori (includendo tra questi anche consulenti e/o prestatori d'opera intellettuale) e/o amministratori del Gruppo che rivestano ruoli ritenuti strategicamente rilevanti per il *business* della Società o comunque in grado di apportare un significativo contributo alla luce del perseguimento degli obiettivi strategici di OVS e delle Società Controllate e/o comunque ritenuti meritevoli di essere destinatari di forme di incentivazione, che saranno individuati dall'Amministratore Delegato e approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

(i "**Beneficiari**").

Il Piano prevede che l'individuazione dei singoli Beneficiari spetti al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni. Alla data della presente relazione il Piano non è

ancora stato approvato dall'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione non ha ancora individuato i Beneficiari, anche in considerazione del fatto che in occasione dell'Assemblea convocata per il 29 maggio 2026 scadranno i rispettivi mandati degli organi sociali della Società. Ricorrendone i presupposti, l'identificazione nominativa dei medesimi sarà fornita successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

### **3. Modalità e clausole 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 prevede, al raggiungimento di obiettivi di *performance* (gli "**Obiettivi di Performance**") misurati su un periodo di *vesting* decorrente dal 1° febbraio 2026 al 31 gennaio 2029 (il "**Periodo di Vesting**"), il diritto di ciascun Beneficiario a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di OVS quotate su Euronext Milan (rispettivamente, i "**Diritti**" e le "**Azioni**"), subordinatamente alla circostanza che, a valle del Periodo di Performance, il rapporto tra OVS o la Società Controllata e il Beneficiario sia ancora in essere, salvo quanto previsto *infra*. Il numero complessivo massimo di Azioni da assegnare ai Beneficiari per l'esecuzione del Piano è stabilito in n. 4.930.000 (quattromilioninovecentotrentamila).

L'assegnazione delle Azioni oggetto dei diritti attribuiti a ciascun Beneficiario sarà suddivisa in due Tranche soggette alle condizioni *infra* illustrate, come qui di seguito indicato:

- la prima *tranche*, avente ad oggetto il 50% delle Azioni cui avrebbe diritto il Beneficiario, sarà soggetta ad un Periodo di Vesting che si concluderà il 31 gennaio 2029;
- la seconda *tranche*, avente ad oggetto il restante 50% delle Azioni cui avrebbe diritto il Beneficiario, sarà soggetta ad un ulteriore periodo biennale di differimento che si concluderà il 31 gennaio 2031 (ciascuna *tranche*, la "**Tranche**").

I Diritti matureranno, dando quindi diritto ai relativi Beneficiari di ricevere le Azioni (nel rapporto di n. 1 Azione per ciascun Diritto), in ragione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance come predeterminati dalla Società e misurabili secondo quanto *infra* indicato.

L'Assegnazione per ciascuna Tranche e la relativa Consegna è pertanto subordinata:

- (i) al raggiungimento degli Obiettivi di Performance relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 gennaio 2029;
- (ii) alla decorrenza del Periodo di Maturazione per ciascuna Tranche, fatto salvo quanto previsto in ipotesi Good Leaver dopo il Periodo di Vesting e durante il biennio di differimento successivo al Periodo di Vesting;
- (iii) alla sussistenza del rapporto con il Beneficiario al termine del Periodo di Maturazione di ciascuna Tranche, fatto salvo quanto previsto in ipotesi Good Leaver.

### **Obiettivi di Performance**

Gli Obiettivi di Performance individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Remunerazioni, sono calcolati, per entrambe le Tranche, relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 gennaio 2029, con riferimento ai seguenti indicatori di *performance* finanziari e non finanziari in base ai pesi relativi indicati:

- i. Total Shareholder Return 2026-2028 con un peso del 50%;

- ii. Total Cash Flow 2026-2028 con un peso del 20%;
- iii. Obiettivi ESG con un peso del 30% di cui:
  - a. riduzione Scope 1 e 2 con un peso del 15%;
  - b. materiali certificati con un peso del 15%.

In particolare:

- (i) il 50% dei Diritti è legato al Total Shareholder Return e maturerà al 100% per risultati maggiori o uguali al 33,1%, al 50% per risultati pari al 26% e si annullerà per risultati minori o uguali al 19,1%;
- (ii) il 20% dei Diritti è legato al Total Cash Flow e maturerà al 100% per risultati maggiori o uguali ad Euro 318 milioni, sarà pari al 50% per risultati pari ad Euro 302,1 milioni e si annullerà per risultati minori o uguali ad Euro 286,2 milioni;
- (iii) il 30% dei Diritti è legato ai due indicatori ESG e maturerà al 100% per risultati uguali o superiori ai *target* sopra descritti, all'80% qualora il risultato sia inferiore al *target* di una percentuale non superiore al 7,5%, al 60% qualora il risultato sia inferiore al *target* per una percentuale superiore al 7,5% ma non superiore al 15% e si annullerà qualora il risultato effettivo sia inferiore al *target* di una percentuale superiore al 15%.

Per tutti gli indicatori, i risultati intermedi rispetto alle soglie citate comporteranno il riconoscimento di diritti in misura proporzionale lineare.

Il numero effettivo di Azioni oggetto di Assegnazione a ciascun Beneficiario per ciascuna Tranche sarà determinato alla fine del Periodo di Vesting moltiplicando il numero massimo di Diritti previsto per ciascun Beneficiario per ciascun Obiettivo di Performance per la percentuale di raggiungimento di ciascun Obiettivo di Performance arrotondato all'unità intera più vicina, fermo restando che l'Assegnazione e la Consegna avverranno alla fine dei rispettivi Periodi di Maturazione.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Società, laddove ritenuto necessario od opportuno per mantenere quanto più possibile invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di volta in volta vigente, i contenuti essenziali del Piano, provvederà, sentito il Comitato Remunerazioni, a regolamentare i Diritti e/o modificare e/o integrare le condizioni di Attribuzione e/o di Assegnazione, nonché gli Obiettivi di Performance, al realizzarsi di operazioni straordinarie che coinvolgano la Società e/o il suo patrimonio e/o le Azioni, quali, tra le altre a titolo esemplificativo, le seguenti operazioni: frazionamento e raggruppamento delle Azioni, aumento gratuito del capitale della Società, aumento del capitale della Società a pagamento, distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento delle Azioni, fusioni e/o scissioni ovvero mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di *business* o altri eventi, anche gestionali, suscettibili di influire sulle Azioni, fermi restando, (ove applicabili), i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate approvata da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 17 giugno 2021.

Resta salva l'applicazione di specifici meccanismi di correzione *ex post*. Il Piano infatti prevede clausole di revoca del diritto all'Assegnazione e alla Consegna (*malus*) e restituzione (*claw back*).

### **Periodo di Performance**

Il Piano prevede un unico periodo di misurazione della *performance* triennale 2026-2028.

Il periodo di misurazione inizia il 1° febbraio 2026 e termina il 31 gennaio 2029. Al termine del medesimo sarà verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

### **Strumenti finanziari a servizio del Piano**

Ai fini dell'attuazione del Piano, le Azioni assegnabili ai Beneficiari riverranno, in tutto o in parte, (i) dalla provvista di azioni proprie già in portafoglio della Società e che la Società potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, dell'art. 132 del TUF e dell'art. 144-bis del Regolamento Emittenti e nel rispetto della normativa comunitaria vigente, inclusi il Regolamento (UE) 596/2014 e il Regolamento Delegato (UE) 1052/2016, e/o (ii) da eventuali futuri aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

### ***Good e bad leavership***

Il Piano prevede le consuete clausole di *good e bad leavership*.

Per Good Leaver si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del rapporto in conseguenza di:

- (i) morte o invalidità permanente del Beneficiario;
- (ii) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione del rapporto con il Beneficiario ad iniziativa della Società per ragioni diverse da giusta causa/giustificato motivo soggettivo;
- (iii) dimissioni del Beneficiario finalizzate a prendersi cura del proprio coniuge/convivente more uxorio e/o dei propri figli (o di uno di essi) nel caso in cui si ammalino gravemente, a condizione che la Società e/o la Società Controllata riceva un certificato medico che attesti il tipo di malattia, nel caso in cui la Società e/o la Società Controllata ne faccia richiesta;
- (iv) dimissioni del Beneficiario nel caso di grave inadempimento da parte di OVS e/o della Società Controllata dei termini e condizioni del Rapporto tali da non permettere al Beneficiario di continuare a lavorare per OVS e/o per la Società Controllata, nemmeno temporaneamente, fermo che la Società e/o la Società Controllata avranno il diritto di richiedere prova di tale inadempimento (dimissioni per giusta causa);
- (v) pensionamento.

Per Bad Leaver si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del rapporto in conseguenza di:

- (i) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione del Rapporto per giusta causa/giustificato motivo soggettivo ovvero per qualsiasi altra causa che renda la revoca del Beneficiario e/o la risoluzione del Rapporto giustificati (a condizione che il licenziamento e/o la revoca non siano connessi a ragioni organizzative e/o produttive);
- (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario da OVS e/o dalla Società Controllata, ad eccezione delle dimissioni di cui ai punti (iii), (iv) e (v) della definizione di Good Leaver; ovvero
- (iii) qualsiasi altra ipotesi di cessazione del Rapporto che non si qualifichi come Good Leaver.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Bad Leaver durante un Periodo di Maturazione o comunque prima della Consegna, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere le Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti al Beneficiario.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di un'ipotesi Good Leaver durante un Periodo di Maturazione e prima dell'ultimo giorno del Periodo di Vesting (incluso), il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere un quantitativo *pro rata temporis* delle Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti al Beneficiario (ossia in un numero riproporzionato in base alla vigenza del Rapporto nel corso del Periodo di Vesting), in caso di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e in base al livello di raggiungimento degli stessi nel Periodo di Maturazione nel corso del quale sia cessato il Rapporto, con valutazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato sentita la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di OVS. Le Azioni nel numero così determinato verranno quindi assegnate agli ulteriori termini e condizioni di cui al Regolamento (ivi incluse le previsioni di *malus* e Claw-back).

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver dopo il Periodo di Vesting e comunque prima della Consegna, e durante il Periodo di Maturazione, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere il quantitativo di Azioni maturato e soggetto a differimento. Le Azioni, nel numero così determinato, verranno quindi assegnate agli ulteriori termini e condizioni di cui al Regolamento (ivi incluse le previsioni di *malus* e Claw-back).

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 Beneficiari all'Assegnazione 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. Invece, nel caso in cui una società del Gruppo (diversa da OVS) cessi di far parte del medesimo, il Rapporto si considera cessato ai fini del Piano alla data in cui si verifichi tale evento.

**4. Eventuale sostegno del Piano 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**

Il Piano non riceverà 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**

Non applicabile.

**6. Vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla Società stessa o a terzi**

I Diritti sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili e non negoziabili (fatta salva, entro determinati limiti, la trasmissibilità *mortis causa*) e quindi impignorabili e non utilizzabili a fronte dei debiti o contratti assunti da ciascuno dei Beneficiari nei confronti di OVS ovvero di terzi.

Per quanto riguarda le Azioni oggetto di Assegnazione, il Piano prevede che il 50% delle Azioni pur già quantificate al termine del Periodo di Vesting in ragione della *performance* realizzata non venga immediatamente assegnato ai Beneficiari, ma che ciò abbia luogo invece solo al termine del Periodo di Maturazione, e solo a condizione che, sino al termine di tale periodo, il rapporto non sia cessato (se non per un'ipotesi di Good Leaver) e non siano emerse ipotesi di c.d. *malus*, con ciò tra l'altro incrementando le finalità di *retention* sottese al Piano e mantenendo l'allineamento degli interessi di Beneficiari e Azionisti.

I Beneficiari avranno altresì l'obbligo per almeno 24 mesi dalla relativa Data di Assegnazione di (i) mantenere la titolarità continuativamente, e (ii) non disporre, di un numero di Azioni almeno pari al 30% delle Azioni loro assegnate, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'Assegnazione (e dunque un numero di Azioni almeno pari al 30% delle Azioni residue a seguito della cessione di quelle necessarie al pagamento delle imposte connesse all'Assegnazione). Tali Azioni saranno dunque soggette a un vincolo di *lock-up* – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere del termine di cui sopra (anche nel caso in cui il Rapporto sia trasferito tra società del Gruppo), salvo la previa autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione.

Non sono previsti ulteriori vincoli di indisponibilità gravanti sulle Azioni assegnate.

\* \* \*

Signori Azionisti,

alla luce di quanto sopra illustrato, il Consiglio di Amministrazione vi propone di adottare la seguente proposta di delibera:

***Proposta di delibera in relazione all'ottavo punto all'Ordine del Giorno***

*“Con riferimento all'ottavo punto all'Ordine del Giorno, l'Assemblea - parte Ordinaria - degli Azionisti di OVS S.p.A.:*

- *approvato quanto esposto dal Consiglio di Amministrazione;*
- *esaminato il documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “Documento Informativo”),*
- *visti l'articolo 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e la normativa regolamentare emanata da Consob,*

***delibera***

1. *di approvare ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, condividendone le motivazioni, l'adozione di un piano di incentivazione a medio-lungo termine basato su azioni denominato “Piano di Performance Shares 2026-2028” e rivolto agli Amministratori Esecutivi, a Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o altri dipendenti e collaboratori (includendo fra questi anche consulenti e/o prestatori d'opera intellettuale) e/o amministratori del Gruppo che*

*svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati del Gruppo, i cui termini, condizioni e modalità di attuazione sono descritti nel Documento Informativo allegato alla relazione illustrativa predisposta dal Consiglio di Amministrazione cui si rinvia;*

2. *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di delegare uno o più consiglieri, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al “Piano di Performance Shares 2026-2028” ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di:*
- i) dare attuazione al piano;*
  - ii) individuare nominativamente i beneficiari del piano e determinare il quantitativo dei diritti a ricevere azioni OVS da assegnare a ciascuno di essi, nonché il numero di azioni;*
  - iii) verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance e la decorrenza del relativo termine per l’assegnazione delle azioni;*
  - iv) procedere all’assegnazione ai beneficiari delle azioni e alla relativa consegna, sussistendone i presupposti;*
  - v) predisporre, approvare e modificare la documentazione connessa all’implementazione del Piano di Performance Shares 2026-2028, ivi incluso il Regolamento del Piano al fine di 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 mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano di Performance Shares 2026-2028, secondo quanto descritto nel Documento Informativo;*
  - vi) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del piano medesimo.*

*\* \* \* \* \**

Venezia-Mestre, 17 aprile 2026

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente, Franco Moschetti