



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

**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di OVS S.p.A.
sul quarto argomento all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria convocata per il giorno 30 maggio
2024, in unica convocazione.**

Argomento n. 4 all'ordine del giorno di parte ordinaria

PIANO DI COMPENSI, DENOMINATO “PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2024 – 2026”, BASATO SULL’ASSEGNAZIONE DI AZIONI OVS S.P.A. AD ALCUNE FIGURE AZIENDALI E COLLABORATORI DESCRITTO NEL DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO 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,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocati in Assemblea per sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 1, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (il “TUF”), la proposta di adozione di un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine *equity based* denominato “Piano di Performance Share 2024 - 2026”, come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 aprile 2024 previo ottenimento del parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “Piano Performance Share” o “Piano”).

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 Performance Share è rivolto agli Amministratori Esecutivi (tra cui l’Amministratore Delegato della Società), ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o agli altri dipendenti e collaboratori (incluso fra questi anche consulenti e/o prestatori d’opera intellettuale) di OVS e delle società direttamente o indirettamente controllate dalla Società, ai sensi dell’art. 93 del TUF (le “Società Controllate”).

Si precisa che il Piano Performance Share 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 e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche di OVS.

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 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 Performance Share, 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 Performance Share 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 17 aprile 2024 previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (deliberato nella seduta del 15 aprile 2024), 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 Performance Share, il Consiglio di Amministrazione provvederà (sempre con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione) all’approvazione del regolamento del Piano Performance Share, alla identificazione dei beneficiari ulteriori rispetto all’Amministratore Delegato e alla definizione del beneficio *target* per ciascuno di essi (ivi incluso per l’Amministratore Delegato), conferendo mandato ad un membro 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 (come *infra* definiti), delle lettere di attribuzione e adesione al Piano).

Si riportano di seguito le informazioni concernenti il Piano Performance Share 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 Performance Share

In conformità alle raccomandazioni dell'art. 5 del Codice di *corporate governance* delle società quotate, cui la Società aderisce, il Piano si prefigge di allineare gli interessi dei Beneficiari alla creazione di valore degli azionisti di OVS nel lungo termine. Nello specifico, il Piano Performance Share 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*, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze distintive della Società sviluppando ulteriormente 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 e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di OVS e/o delle Società Controllate, che saranno discrezionalmente e insindacabilmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- altri dipendenti e collaboratori (inclusendo tra questi anche consulenti e/o prestatori d'opera intellettuale) di OVS e/o delle Società Controllate 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 favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine.

(i “Beneficiari”).

Il dott. Stefano Beraldo, Amministratore Delegato della Società è stato individuato tra i destinatari del Piano dal Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2024, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (mentre, come sopra indicato, la definizione del relativo beneficio *target* connesso al Piano sarà determinato a valle dell'approvazione assembleare dello stesso).

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

Il Piano Performance Share prevede, al raggiungimento di obiettivi di performance (“gli “**Obiettivi di Performance**””) misurati su un periodo di vesting che inizia il 1 febbraio 2024 e finisce il 31 gennaio 2027 (“**Periodo di Vesting**”, coerentemente con le chiusure dei bilanci societari), il diritto di ciascun Beneficiario a ricevere gratuitamente azioni OVS (le “**Azioni**”), subordinatamente alle circostanze che, a valle del Periodo di Vesting (e salvo quanto previsto *infra* nelle ipotesi di *leavership*), il rapporto tra OVS o la Società Controllata e il Beneficiario sia ancora in essere (fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di derogare quest'ultimo punto in senso favorevole al Beneficiario). Il numero complessivo massimo di Azioni da assegnare ai Beneficiari per l'esecuzione del Piano Performance Share è stabilito in n. 6.600.000 (seimilioneiseicentomila).

La determinazione del numero di Azioni da effettivamente consegnare, ai termini di cui *infra*, a ciascun Beneficiario ha luogo al termine del Periodo di Vesting, sulla base del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, mentre la relativa effettiva consegna a ciascun Beneficiario sarà suddivisa in 2 (due) *tranches* soggette alle condizioni *infra* illustrate, come qui di seguito indicato:

- La prima *tranche*, avente ad oggetto l'assegnazione del 60% delle Azioni oggetto dei diritti attribuiti, viene assegnata a termine del Periodo di Vesting che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 gennaio 2027 (nel corso del quale vengono misurati gli Obiettivi di Performance);
- la seconda *tranche*, avente ad oggetto l'assegnazione del restante 40% delle Azioni oggetto dei diritti attribuiti, viene assegnata al termine di un ulteriore periodo biennale di differimento che si concluderà al 31 gennaio 2029, fatto salvo quanto previsto in ipotesi di *good leavership* dopo il Periodo di Vesting e durante il biennio successivo al Periodo di Performance.

I diritti attribuiti ai Beneficiari maturano, dando quindi diritto ai relativi Beneficiari di ricevere Azioni della Società (nel rapporto di n.1 Azione per ciascun diritto maturato), in ragione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance come predeterminati dalla Società e misurabili secondo quanto infra indicato.

L'Assegnazione delle Azioni 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 2027;
- (ii) alla decorrenza del termine previsto per l'assegnazione di ciascuna *tranche* (i.e. approvazione del bilancio consolidato al 31 gennaio 2027 per la prima *tranche* e 31 gennaio 2029 per la seconda *tranche*), fatto salvo quanto previsto in ipotesi di *good leavership* dopo il Periodo di Vesting e durante il biennio successivo al Periodo di Performance;
- (iii) alla sussistenza, al termine previsto per l'assegnazione di ciascuna *tranche*, del rapporto con il Beneficiario, fatto salvo quanto previsto in ipotesi di *good leavership*.

Obiettivi di Performance

Gli Obiettivi di Performance individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sono calcolati, per entrambe le *tranches*, relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 gennaio 2027, con riferimento ai seguenti indicatori di *performance* finanziari e non finanziari in base ai pesi relativi indicati:

- i. Total Cash Flow cumulato 24-26 per un peso del 20%
- ii. Total Shareholder Return cumulato 24-26 con un peso del 50%
- iii. Carbon FootPrint con un peso del 15%
- iv. Circolarità con un peso del 15%.

Per quanto riguarda gli obiettivi ESG si sottolinea che:

- a) OVS è impegnata in un percorso di decarbonizzazione con *baseline* 2019 e *target* 2030 in conformità con il *framework* di Science Based Targets Initiative. L'obiettivo di Carbon Intensity viene fissato sul rapporto tra le emissioni Scope 3 delle categorie rilevanti (determinate in conformità a GHG Corporate Standard Protocol) e il fatturato consolidato. Entro il 2026, applicando la traiettoria di riduzione prevista nel percorso di decarbonizzazione 2019-2030, OVS ridurrà la sua Carbon Intensity del 19,3% rispetto a una *baseline* del 2023.
- b) Entro il 2026 OVS incrementerà la percentuale di materiali c.d. «*preferreds*» (definiti dall'insieme dei materiali previsti dallo standard ESRS 5-6 e altri materiali con origine più sostenibile certificata da *chain of custody*) nello sviluppo del prodotto, fino al 65%.

Coerentemente con quanto riportato con riferimento agli obiettivi ESG inseriti nel Piano di Performance Share i *target* per il triennio di *performance* saranno i seguenti:

- i. Target 1 Carbon FootPrint: Riduzione del 19,3%, rispetto alla *baseline* del 2023, della Carbon Intensity di OVS. L'indicatore "Carbon Intensity" viene fissato sul rapporto tra le emissioni Scope 3 delle categorie rilevanti (determinate in conformità a GHG Corporate Standard Protocol) e il fatturato consolidato.
- ii. Target 2 Circolarità: Raggiungere nello sviluppo dei prodotti il 65% di materiali c.d. «*preferreds*» (definiti dall'insieme dei materiali previsti dallo standard ESRS 5-6 e altri materiali con origine più sostenibile certificata da *chain of custody*).

Il Total Shareholder Return misura il rendimento complessivo dell'azione come somma delle due componenti dei *capital gain* e dei *dividends yield* nel Periodo di Vesting. In particolare per il calcolo del *capital gain* si farà riferimento alla differenza di prezzo tra la media dei prezzi ufficiali di borsa registrati nei trenta giorni precedenti il Consiglio

di Amministrazione che approverà il bilancio chiuso il 31 gennaio 2027 e la media dei prezzi ufficiali di borsa registrati nei trenta giorni precedenti il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2024.

Il numero di Azioni che sarà effettivamente assegnato a ciascun Beneficiario sarà determinato al termine del Periodo di Vesting sulla base del raggiungimento dei citati Obiettivi di Performance, ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del Piano, nei limiti del numero massimo di Azioni individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società, a proprio insindacabile giudizio, in caso di raggiungimento del 100% dei suddetti Obiettivi di Performance.

Il 20% dei diritti legati al Total Cash Flow cumulato maturerà al 100% per risultati maggiori o uguali ad Euro 406,1 milioni, sarà pari al 50% per risultati pari ad Euro 387,6 milioni e si annullerà per risultati minori o uguali ad Euro 369,2 milioni.

Il 50% dei diritti legati al Total Shareholder Return cumulato, sarà maturato al 100% per risultati maggiori o uguali al 40,5%, al 50% per risultati pari al 29,5% e si annullerà per risultati minori o uguali al 19,1%.

I diritti legati ai due indicatori ESG matureranno al 100% per risultati uguali o superiori ai *target* sopra descritti, all'80% per risultati inferiori del 5% rispetto ai *target*, al 60% per risultati inferiori al 10% rispetto ai *target* e si annulleranno per risultati inferiori al meno 10% rispetto ai *target*.

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

Eventuali operazioni di crescita per linee esterne, saranno valutate di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, al fine di considerarne o meno gli effetti rispetto agli obiettivi e ai risultati.

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

Periodo di Vesting

Il Piano Performance Share prevede un unico periodo di misurazione della performance triennale 2024-2026 ed avrà durata sino al 31 gennaio 2027.

Il periodo di misurazione inizia il 1 febbraio 2024 e finisce il 31 gennaio 2027. 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 che la Società potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 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, ove necessario, (ii) da eventuali futuri aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

Good e bad leavershìp

Il Piano prevede le consuete clausole di *good e bad leavershìp*. Per “**Good Leaver**” si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del rapporto in conseguenza di:

- a) morte o invalidità permanente del Beneficiario;
- b) licenziamento, revoca, mancato rinnovo ad iniziativa della Società senza giusta causa o risoluzione del rapporto di lavoro e/o del mandato del Beneficiario da OVS e/o dalla Società Controllata per ragioni diverse da (a) giusta causa, ovvero (b) qualsiasi altra causa che renda il licenziamento del Beneficiario giustificato (salvo che la giustificazione sia connessa a ragioni organizzative e/o produttive);
- c) dimissioni del Beneficiario finalizzate a prendersi cura della propria moglie 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;

- d) dimissioni del Beneficiario nel caso di grave inadempimento da parte di OVS e/o della Società Controllata dei termini e condizioni di impiego del Beneficiario 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); ovvero
- e) pensionamento.

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

- a) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione del rapporto di lavoro del Beneficiario da OVS e/o dalla Società Controllata per giusta causa ovvero per qualsiasi altra causa che renda il licenziamento del Beneficiario giustificato (a condizione che non sia connesso a ragioni organizzative e/o produttive);
- b) dimissioni volontarie del Beneficiario da OVS e/o dalla Società Controllata, ad eccezione delle dimissioni di cui ai punti (c), (d) e (e) del paragrafo che precede; ovvero
- c) 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 il Periodo di Vesting ovvero durante il successivo biennio di differimento o comunque prima della consegna delle Azioni, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere le Azioni attribuite.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver durante il Periodo di Vesting o comunque prima della consegna delle Azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere un quantitativo *pro-rata* delle Azioni attribuite prima della Data di Cessazione (ossia in un numero riproporzionato in base alla durata del rapporto rispetto al Periodo di Vesting), in base all’insindacabile valutazione del Consiglio di Amministrazione in merito al livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel Periodo di Vesting nel corso del quale sia cessato il rapporto su proposta dell’Amministratore Delegato sentita la direzione HR, le Azioni nel numero così determinato verranno quindi assegnate una volta verificato il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance al termine del Periodo di Vesting e agli ulteriori termini e condizioni di cui al regolamento del Piano (ivi incluse le previsioni di *malus e claw back*).

In caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi di Good Leaver dopo il Periodo di Vesting, e durante il biennio successivo al Periodo di Performance, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere il quantitativo maturato e soggetto a differimento. Le Azioni, nel numero così determinato, verranno quindi assegnate in occasione della cessazione del rapporto, agli ulteriori termini e condizioni di cui al regolamento del Piano (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 delle Azioni 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 OVS e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell’ambito del Gruppo OVS, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal regolamento del Piano. Invece, nel caso in cui una società del Gruppo OVS (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 Performance Share 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 Performance Share 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

Il Piano prevede – in luogo di un vincolo di c.d. “disponibilità” su azioni già attribuite - che il 40% delle Azioni pur già quantificate al termine del Periodo di Vesting in ragione della performance realizzata, non vengano immediatamente assegnate ai Beneficiari, ma che ciò abbia luogo invece solo al termine di un ulteriore periodo di due anni, 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 al contempo l'allineamento dell'interesse tra Beneficiari e Azionisti. Una volta consegnate le Azioni, non sono previsti vincoli di disponibilità.

I diritti a ricevere le Azioni 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.

* * *

Signori Azionisti,

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

“Con riferimento al quarto argomento all'ordine del giorno, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di OVS S.p.A.,

- esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al punto n. 4 della parte ordinaria dell'Ordine del Giorno,*
- 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 Share 2024 - 2026” 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) di OVS S.p.A. e/o delle società dalla stessa controllate, i cui termini, condizioni e modalità di attuazione sono descritti nel Documento Informativo allegato alla relazione illustrativa predisposta del Consiglio di Amministrazione cui si rinvia;*
- 2. di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al “Piano di Performance Share 2024 - 2026” 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'attribuzione delle azioni;*
 - iv) procedere alle attribuzioni ai beneficiari delle azioni;*
 - v) predisporre, approvare e modificare la documentazione connessa all'implementazione del Piano di Performance Share 2024- 2026, ivi incluso al 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 Share 2024- 2026, secondo quanto descritto nel Documento Informativo;*
- vi)** *compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/ o attuazione del piano medesimo*

* * * * *

Venezia-Mestre, 23 aprile 2024

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente, Franco Moscetti