

# OVS

**OVS S.p.A.**

## **PIANO DI STOCK OPTION 2017-2022**

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI COMPENSI  
BASATO SULL'ATTRIBUZIONE DI AZIONI ORDINARIE OVS S.P.A.  
APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 31 MAGGIO 2017

*(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni)*

*Aggiornato al 18 aprile 2018 ai sensi e per gli effetti dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti*

## PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) viene redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), e ha ad oggetto la proposta di adozione del piano di *stock option* denominato “*Piano di Stock Option 2017 - 2022*” (il “**Piano**”) approvata dal Consiglio di Amministrazione di OVS S.p.A. (la “**Società**” o “**OVS**”).

In data 18 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione di OVS, previo ottenimento del parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea ordinaria degli azionisti di OVS convocata per il giorno 31 maggio 2017, l’adozione, ai sensi dell’art. 114-*bis* del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”), del Piano che prevede l’attribuzione gratuita di opzioni per la sottoscrizione e l’acquisto di azioni ordinarie della Società, nel rapporto di un’azione per ogni opzione, ai termini e alle condizioni stabiliti dal Piano e descritti nel presente Documento Informativo.

La predetta proposta di adozione del Piano è stata approvata dall’Assemblea ordinaria degli azionisti di OVS, in data 31 maggio 2017.

Il presente Documento Informativo, pubblicato in data 28 aprile 2017 viene aggiornato a seguito dell’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea ordinaria degli azionisti della Società in data 31 maggio 2017 e delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione di OVS, organo competente all’attuazione del Piano.

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 che sono anche dipendenti di OVS e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche di OVS.

## DEFINIZIONI

I termini di seguito elencati avranno il seguente significato nel Documento Informativo:

<b>Amministratori Esecutivi</b>	Gli amministratori che sono anche dipendenti della Società e delle Società Controllate qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina nonché gli amministratori della Società e delle Società Controllate investiti di particolari cariche.
<b>Assemblea Ordinaria</b>	L'Assemblea ordinaria della Società del 31 maggio 2017 che ha approvato, tra l'altro, la proposta di adozione del Piano (quale quarto punto all'ordine del giorno della stessa Assemblea Ordinaria).
<b>Azioni</b>	Le azioni ordinarie della Società, quotate sul MTA.
<b>Beneficiari</b>	Gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o gli altri dipendenti di OVS e delle Società Controllate, individuati quali beneficiari del Piano dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi del Regolamento.
<b>Ciclo di Attribuzione</b>	Il ciclo di attribuzione di Opzioni composto (i) di un <i>Vesting Period</i> non inferiore a tre anni, (ii) di un Periodo di Esercizio, nonché, con esclusivo riferimento agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di OVS (iii) del Periodo di <i>Lock-up</i> .
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, predisposto dal Comitato per la <i>corporate governance</i> delle società quotate promosso da Borsa Italiana, a disposizione sul sito internet <a href="http://www.borsaitaliana.it">www.borsaitaliana.it</a> .
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di OVS che svolge funzioni consultive e propositive in materia di nomine e di remunerazione in adesione alle raccomandazioni contenute negli articoli 4, 5 e 6 del Codice di Autodisciplina.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione di OVS tempo per tempo in carica.
<b>Data di Attribuzione</b>	La data in cui il Consiglio di Amministrazione individua i Beneficiari e determina il numero di Opzioni attribuite a ciascuno di essi, da esercitarsi al Prezzo di Esercizio.  Tale data coincide, a seconda dei casi, con la data di adozione della delibera del Consiglio di Amministrazione di individuazione dei Beneficiari, ovvero con la data in cui il Consiglio di Amministrazione provvede alla consegna/trasmissione della Lettera di Attribuzione ai Beneficiari.
<b>Data di Scadenza</b>	L'30 giugno 2027, ossia la data di scadenza del Piano entro cui dovranno essere esercitate, a pena di decadenza, le Opzioni Esercitabili.
<b>Data Iniziale di Esercizio</b>	Il Giorno Lavorativo successivo al decorso del <i>Vesting Period</i> , in cui le Opzioni divengono esercitabili in conformità al Regolamento.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

<b>Documento Informativo</b>	Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi Paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti.
<b>EBITDA</b>	Il risultato operativo al lordo degli ammortamenti e dei ricavi e costi non ricorrenti, così come risultanti dal bilancio consolidato del Gruppo OVS, afferente ciascun esercizio sociale, con l'esclusione dell'eventuale costo relativo agli effetti economici derivanti dall'iscrizione di piani di opzioni su azioni ai sensi del IFRS 2.
<b>Esercizio</b>	La dichiarazione irrevocabile del Beneficiario di voler sottoscrivere o acquistare – ove siano fornite azioni proprie della Società – le Azioni sottostanti alle Opzioni Esercitabili, previo integrale pagamento del Prezzo di Esercizio.
<b>Giorno Lavorativo</b>	Un giorno di negoziazione sul MTA, secondo il calendario di Borsa Italiana, di volta in volta vigente.
<b>Lettera di Attribuzione</b>	La lettera, inviata a ciascun Beneficiario, di comunicazione della sua inclusione nel Piano.
<b>MTA</b>	Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Obiettivi di Performance</b>	Gli obiettivi al raggiungimento dei quali è condizionato il diritto di ciascun Beneficiario a maturare le Opzioni.
<b>Opzioni</b>	Le opzioni oggetto del Piano, attribuite gratuitamente ai Beneficiari, ciascuna delle quali conferisce il diritto di sottoscrivere o acquistare Azioni al Prezzo di Esercizio, nel rispetto di tutti i termini e condizioni previsti dal Piano. Ogni numero 1 (una) Opzione conferisce il diritto di sottoscrivere o acquistare numero 1 (una) Azione.
<b>Opzioni Esercitabili</b>	Le Opzioni suscettibili di Esercizio durante il Periodo di Esercizio a fronte del decorso dei termini previsti dal successivo paragrafo 4.2 e dell'accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
<b>Periodo di Esercizio</b>	Il periodo di tempo compreso tra la Data Iniziale di Esercizio e la Data di Scadenza, decorsi i termini previsti dal successivo paragrafo 4.2, in cui ciascun Beneficiario può esercitare le Opzioni, ad eccezione dei giorni in cui l'Esercizio non è consentito ai sensi del Regolamento.
<b>Periodo di Lock-up</b>	Il periodo nel corso del quale il Beneficiario che sia Amministratore Esecutivo e/o Dirigente con Responsabilità Strategiche di OVS ha l'obbligo di detenere e di non disporre in alcun modo di una parte delle Azioni sottoscritte o acquistate in esito all'esercizio delle Opzioni.
<b>Piano</b>	Il “ <i>Piano di Stock Option 2017 - 2022</i> ”, approvato dal Consiglio di Amministrazione di OVS in data 18 aprile 2017, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, che approvato dall'Assemblea Ordinaria del 31 aprile 2017 ai sensi dell'art. 114- <i>bis</i> del TUF.
<b>Prezzo di Esercizio</b>	Il prezzo che il Beneficiario dovrà versare a OVS per la sottoscrizione (o l'acquisto) di ciascuna Azione nel caso di Esercizio delle Opzioni Esercitabili, determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, alla Data di Attribuzione delle Opzioni, in conformità ai criteri stabiliti al successivo paragrafo 4.19, e indicato nella Lettera di

Attribuzione.

<b>Rapporto</b>	Il rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato in essere tra i Beneficiari e la Società e le Società Controllate.
<b>Regolamento</b>	Il regolamento contenente la disciplina amministrativa di attuazione del Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento in materia di emittenti, adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
<b>Società o OVS</b>	OVS S.p.A., con sede in Venezia – Mestre (VE), Terraglio n. 17, (30174), numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Venezia e codice fiscale 04240010274.
<b>Società Controllate</b>	Ciascuna delle società, tempo per tempo, direttamente o indirettamente controllate dalla Società, ai sensi dell'art. 93 del TUF.
<b>TUF</b>	Il D.Lgs. n. 58 del 1998, come successivamente modificato ed integrato.
<b><i>Vesting Period</i></b>	Il periodo di maturazione delle Opzioni Esercitabili attribuite ai Beneficiari, compreso fra la Data di Attribuzione e la Data Iniziale di Esercizio, durante il quale il Beneficiario non può esercitare le Opzioni Esercitabili.

## **1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO**

### **1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate**

Il Piano è rivolto a selezionati Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o agli altri dipendenti di OVS e/o delle Società Controllate, che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, 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 e ritenuti meritevoli sulla base dell'insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di poter essere individuati tra i Beneficiari è necessaria, al momento dell'attribuzione delle Opzioni, la presenza dei seguenti requisiti: (a) essere titolari di un Rapporto con OVS o con una delle Società Controllate; (b) non aver comunicato la propria volontà di recedere ovvero terminare, a seconda dei casi, il Rapporto; (c) non essere destinatario di una comunicazione di licenziamento ovvero di recesso da parte della Società o delle Società Controllate ovvero di revoca dal Rapporto; (d) non aver concordato la risoluzione consensuale del Rapporto.

L'individuazione dei Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la determinazione del numero di Opzioni attribuite a ciascuno di detti Beneficiari saranno effettuati discrezionalmente e insindacabilmente dal Consiglio di Amministrazione, con l'estensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Il dott. Stefano Beraldo, Amministratore Delegato della Società e membro del Consiglio di Amministrazione, è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, tra i destinatari del Piano.

### **1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente**

Il Piano vede come Beneficiari oltre all'Amministratore Delegato, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o agli altri dipendenti di OVS e/o delle Società Controllate.

### **1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

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 categorie:**

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

Tra i Beneficiari del Piano vi sono n. 3 dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.

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 in quanto OVS non è qualificabile come una società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

- 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 di dipendenti o collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

## 2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

### 2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano si prefigge di allineare gli interessi dei Beneficiari alla creazione di valore degli azionisti e degli investitori di OVS nel lungo termine.

Nello specifico, il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- (a) favorire la fidelizzazione delle figure manageriali chiave aziendali di OVS e delle Società Controllate, incentivando la loro permanenza nella Società e nelle Società Controllate;
- (b) allineare la remunerazione del *management* della Società alle *best practice* di mercato delle società quotate;
- (c) focalizzare l'attenzione dei Beneficiari sui fattori di successo strategico di medio e lungo termine della Società, con particolare enfasi su alcuni specifici obiettivi aziendali;
- (d) legare una parte del sistema di incentivazione del *management* della Società, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per la Società, come anche auspicato nell'ambito del Codice di Autodisciplina;
- (e) promuovere una politica di attrazione verso nuove risorse al fine di sviluppare e rafforzare le competenze e la professionalità delle figure manageriali chiave aziendali della Società e delle Società Controllate.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale ritenuto idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dallo stesso perseguiti.

L'adozione di piani di compensi basati su azioni è in linea inoltre alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, che riconosce che tali 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.

### 2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede il raggiungimento di alcuni Obiettivi di *Performance* a cui è condizionato il diritto di ciascun Beneficiario a maturare le Opzioni Potenzialmente Esercitabili (come *infra* definite).

Tali Obiettivi di *Performance* sono connessi all'EBITDA determinato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun esercizio sociale di riferimento e rappresenteranno il parametro per individuare la percentuale delle Opzioni Potenzialmente Esercitabili dai Beneficiari.

#### 2.2.1 Informazioni aggiuntive

Ogni dodici mesi dalla Data di Attribuzione, matureranno Opzioni che rappresentano sino al 20% (venti per cento) dell'ammontare complessivo delle Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario (le "Opzioni Potenzialmente Esercitabili") secondo il seguente calendario:

Data	% delle Opzioni Potenzialmente Esercitabili
12 mesi dalla Data di Attribuzione	20%
24 mesi dalla Data di Attribuzione	20%

36 mesi dalla Data di Attribuzione	20%
48 mesi dalla Data di Attribuzione	20%
60 mesi dalla Data di Attribuzione	20%

Il numero di Opzioni Potenzialmente Esercitabili verrà calcolato sulla base della seguente tabella.

<b>Obiettivi di <i>Performance</i></b>	
<b>EBITDA del precedente esercizio di riferimento (% raggiunta)</b>	<b>% di Opzioni Potenzialmente Esercitabili che maturano</b>
≥110%	20% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
109%	19% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
108%	18% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
107%	17% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
106%	16% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
105%	15% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
104%	14% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
103%	13% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
102%	12% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
101%	11% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
95% a 100%	10% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
90% a 94%	5% arrotondato per difetto all'unità intera più bassa
<90%	0%

La verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo OVS da parte del medesimo Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione della Società, comunicherà a ciascun Beneficiario i risultati di *performance* raggiunti e, conseguentemente, sulla base del livello di raggiungimento o mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e il numero di Opzioni Esercitabili, ovvero la revoca o la decadenza totale o parziale delle Opzioni attribuite, nonché il Periodo di Esercizio (e dunque la Data Iniziale di Esercizio e la Data di Scadenza).

In casi singoli in cui venga ravvisato un interesse aziendale e in coerenza con le finalità del Piano, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha altresì la facoltà di consentire l'esercizio delle Opzioni Potenzialmente Esercitabili, in tutto o in parte, anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* indicati nella tabella che precede.

### **2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

Alla Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione della Società determinerà il numero di Opzioni da corrispondere a ciascun Beneficiario.

Il numero di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario è definito valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di nuovo valore, considerando la capacità professionale e la potenzialità, la capacità di contribuire allo sviluppo dell'attività aziendale, tenuto conto dell'esperienza e della competenza ricoperta in ambito organizzativo, nonché delle correlate esigenze di fidelizzazione.

Nell'individuazione dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione si avvarrà anche del supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

### **2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione al Beneficiario del diritto di ricevere (a titolo gratuito) Opzioni che attribuiscono il diritto a sottoscrivere o acquistare Azioni.

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

Alla data del presente Documento Informativo, alla Società non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

### **2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 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.

## **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI**

### **3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano**

In data 18 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli azionisti la proposta di delibera in merito al conferimento al Consiglio medesimo di una delega ad aumentare il capitale sociale ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, in via scindibile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del Codice Civile, per un importo complessivo, di massimi nominali Euro 4.080.000,00, mediante emissione, anche in più *tranches*, di massime n. 4.080.000 azioni ordinarie di nuova emissione, prive del valore nominale, da riservare ai Beneficiari. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, di utilizzare quali Azioni a servizio dell'Esercizio delle Opzioni le eventuali Azioni detenute dalla Società ed acquistate nell'ambito di programmi di riacquisto di Azioni proprie deliberati ed eseguiti ai sensi delle applicabili disposizioni di legge.

L'Assemblea Ordinaria ha approvato il Piano e ha conferito al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione 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, il quale sarà incaricato dall'Assemblea della gestione operativa, dell'attuazione pratica e dell'amministrazione del Piano, avvalendosi del Comitato per la Remunerazione, nonché del supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di OVS.

### **3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base**

Ferma la competenza dell'Assemblea degli azionisti della Società nei casi stabiliti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, potrà modificare il Piano al fine di sostituire le disposizioni nulle, invalide o inefficaci con altre disposizioni valide ed efficaci aventi effetti simili a quelle nulle, invalide o inefficaci, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo.

Nel caso in cui, a seguito di modifiche a norme o regolamenti ovvero variazioni nella relativa interpretazione o applicazione, l'attuazione del Piano comporti per la Società o i Beneficiari imposte sostanzialmente maggiori, maggiori costi previdenziali o oneri di qualsiasi altra natura, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato per la Remunerazione, avrà la facoltà di modificare unilateralmente i termini del Regolamento, ivi incluso il diritto di annullare il Piano o di revocarlo dandone adeguata comunicazione ai Beneficiari.

### **3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)**

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Opzioni valide per la sottoscrizione e l'acquisto di Azioni della Società, nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Opzione esercitata.

Il numero complessivo massimo di Azioni da assegnare ai Beneficiari per l'esecuzione del Piano è stabilito in n. 4.080.000.

L'Esercizio delle Opzioni sarà invece soggetto al pagamento del Prezzo di Esercizio, come determinato ai sensi del successivo paragrafo 4.19.

A servizio del Piano potranno essere utilizzate (i) sia azioni proprie oggetto di acquisto a valere sull'autorizzazione di cui all'art. 2357 del codice civile concessa di volta in volta dall'assemblea; (ii) sia azioni rinvenienti da un aumento di capitale da parte del Consiglio di Amministrazione, che potrà esercitare la delega ad aumentare il capitale sociale conferita ai sensi dell'art. 2443 cod. civ., aumentando, a pagamento e in via scindibile, entro il termine ultimo del 30 giugno 2027, anche in più *tranches*, il capitale sociale della Società per un importo di massimi Euro 4.080.000,00, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, mediante emissione di massime n. 4.080.000 azioni ordinarie di nuova emissione, prive di indicazione del valore nominale, aventi le medesime caratteristiche delle azioni ordinarie in circolazione alla data di emissione, con godimento regolare, da riservare in sottoscrizione ai Beneficiari. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, di utilizzare quali Azioni a servizio dell'Esercizio delle Opzioni le eventuali Azioni detenute dalla Società ed acquistate nell'ambito di programmi di riacquisto di Azioni proprie deliberati ed eseguiti ai sensi delle applicabili disposizioni di legge.

Per maggiori informazioni sull'aumento di capitale a servizio del Piano si rinvia alla relazione illustrativa predisposta ai sensi dell'art. 72 e dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti che è stata messa a disposizione del pubblico nei termini di legge mediante pubblicazione sul sito *internet* della Società [www.ovscorporate.it](http://www.ovscorporate.it), nella Sezione "*Governance/Assemblea degli Azionisti?*", nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info", 21 giorni prima dell'Assemblea Ordinaria che ha approvato il Piano.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario le Opzioni al medesimo spettanti nei termini e con le modalità stabilite nel Regolamento.

### **3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

Le caratteristiche del Piano, approvato dall'Assemblea Ordinaria ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione, che ha approvato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria la proposta di adottare il Piano, con l'astensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

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

In data 18 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria l'adozione del Piano, con l'astensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

In data 31 maggio 2017 l'Assemblea Ordinaria ha approvato l'adozione del Piano, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2017 ha deciso in merito all'assegnazione delle Opzioni, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 4 settembre 2017..

**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 al 4 settembre 2017 e al 20 settembre 2017 era rispettivamente Euro 6,39 (*last price*) e Euro 6,675 (*last price*).

**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 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; 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.**

La struttura del Piano, le condizioni, la durata e le modalità di attribuzione delle Opzioni, allo stato non fanno ritenere che l'assegnazione possa essere influenzata in modo rilevante dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF, fermo restando che la procedura di assegnazione delle Opzioni si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate della Società.

Il Piano prevede che i Beneficiari non possano esercitare le Opzioni nei trenta giorni di calendario che precedono la comunicazione al pubblico dei bilanci e delle relazioni finanziarie intermedie che la Società sia tenuta a rendere pubbliche ai sensi della normativa legislativa e regolamentare di tempo in tempo vigente e del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco straordinari per l'Esercizio delle Opzioni, ovvero modificare i termini indicati nel presente articolo in caso di rilevanti modifiche legislative o regolamentari.

La violazione accertata in capo a ciascun Beneficiario, anche in via non definitiva sulla base di un provvedimento sanzionatorio emesso dalle competenti autorità di vigilanza ovvero sulla base di una sentenza di primo grado eventualmente anche a seguito di pattuizione della pena, di un comportamento qualificabile come "abuso di informazioni privilegiate" o di "manipolazione del mercato" ai sensi del TUF e del Codice di *Internal Dealing* adottato da OVS comporterà l'automatica esclusione del Beneficiario dal Piano e la decadenza delle Opzioni non esercitate a questo attribuite.

## **4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

### **4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Il Piano prevede l'assegnazione a titolo gratuito di Opzioni che consentono, alle condizioni stabilite, la successiva sottoscrizione (o l'acquisto) delle Azioni, con regolamento per consegna fisica.

Il Piano prevede pertanto l'assegnazione di *stock option*.

Ogni numero 1 (una) Opzione assegnata, conferisce il diritto al Beneficiario di sottoscrivere o acquistare numero 1 (una) Azione, godimento regolare, a fronte del pagamento alla Società del Prezzo di Esercizio.

Le Opzioni assegnate saranno esercitabili anche in più *tranche*, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi indicati nel precedente paragrafo 2.2 e con le modalità e i termini di cui al successivo paragrafo 4.2.

#### **4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

Il Piano avrà durata sino al 30 giugno 2027 (la “**Data di Scadenza**”).

Il Piano prevede che le Opzioni siano attribuite dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Fatto salvo quanto previsto dal presente paragrafo e dal precedente paragrafo 3, ciascun Beneficiario può esercitare le Opzioni attribuite a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di *Performance* rispetto alle Opzioni Potenzialmente Esercitabili secondo quanto di seguito previsto.

Il Periodo di Esercizio e il numero delle Opzioni che matureranno e potranno quindi diventare Opzioni Esercitabili, dipenderanno dal raggiungimento degli Obiettivi di Performance unitamente al decorso dei termini di cui al precedente paragrafo 2.2.1.

I Beneficiari potranno procedere all'Esercizio delle Opzioni Potenzialmente Esercitabili rispetto alle quali siano stati raggiunti gli Obiettivi di *Performance* secondo quanto sopra previsto, nella misura e ai termini di seguito riportati:

- fino a 1/3 delle Opzioni attribuite, arrotondato per difetto all'unità intera più bassa, dopo 36 mesi dalla Data di Attribuzione (Primo *Vesting Period*);
- fino a 1/3 delle Opzioni attribuite, arrotondato per difetto all'unità intera più bassa, dopo 48 mesi dalla Data di Attribuzione (Secondo *Vesting Period*);
- il saldo delle Opzioni Potenzialmente Esercitabili, dopo 60 mesi dalla Data di Attribuzione (Terzo *Vesting Period*).

In nessun caso le Opzioni Esercitabili dai Beneficiari potranno essere un numero superiore a quelle effettivamente maturate in virtù del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

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

Resta inteso che in relazione alle Opzioni Potenzialmente Esercitabili assegnate ai Beneficiari che non dovessero diventare Opzioni Esercitabili per mancato raggiungimento degli Obiettivi di Performance, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato per la Remunerazione, in sede di determinazione dell'EBITDA per l'esercizio sociale successivo, potrà discrezionalmente consentire al Beneficiario interessato di recuperare tali Opzioni Potenzialmente Esercitabili nell'esercizio sociale successivo subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance di riferimento, ovvero dichiarare il Beneficiario decaduto e destinare tali Opzioni Potenzialmente Esercitabili a favore di ulteriori Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del Piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni del Regolamento.

Resta inteso che come descritto in dettaglio al successivo punto 4.8, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato per la Remunerazione, potrà destinare a favore di ulteriori Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del Piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni del Regolamento, (a) le Opzioni e le Opzioni Esercitabili non ancora esercitate, in caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Bad Leaver*, nonchè (b) le Opzioni Potenzialmente Esercitabili, in caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Good Leaver*, tornate nella piena disponibilità della Società a seguito della perdita definitiva del diritto di esercitare tali Opzioni in capo al Beneficiario (c.d. “clausola di recuperabilità”).

#### **4.3 Il termine del piano**

Il Piano avrà durata sino al 30 giugno 2027.

#### **4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Il Piano non prevede un numero massimo di Opzioni da attribuire in un anno fiscale.

Il Piano prevede l'assegnazione di massime 4.080.000 Opzioni che danno diritto a sottoscrivere o acquistare un pari numero massimo di Azioni.

#### **4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizioni di tali condizioni e risultati**

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli paragrafi del presente Documento Informativo. In particolare, alla Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione della Società determinerà il numero di Opzioni da corrispondere a ciascun Beneficiario secondo i criteri indicati al precedente paragrafo 2.3.

Per gli Obiettivi di Performance a cui è condizionato il diritto di ciascun Beneficiario a maturare le Opzioni Potenzialmente Esercitabili, si rinvia al precedente paragrafo 2.2.1.

#### **4.6 L'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**

L'attribuzione delle Opzioni avviene su base individuale e ciascun Opzione e tutti i diritti ad esse incorporati sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili per atto tra vivi e non negoziabili e quindi impignorabili e non utilizzabili a fronte dei debiti o contratti assunti da ciascuno dei Beneficiari nei confronti di OVS e/o delle Società Controllate.

I Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica di OVS, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 12 mesi dalla data di esercizio, un numero di Azioni almeno pari al 20% delle Azioni sottoscritte (o acquistate) per effetto dell'Esercizio delle Opzioni, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento (a) del Prezzo di Esercizio delle Opzioni, nonché (b) degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'Esercizio delle Opzioni.

Resta ulteriormente inteso che i Beneficiari che rivestano la qualifica di Amministratori Esecutivi, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina avranno comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra indicato, di detenere continuativamente fino al termine del mandato una numero di Azioni almeno pari al 20% delle Azioni oggetto dell'impegno di *lock-up* di cui al presente articolo esercitate.

Tali Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riparto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salvo la previa autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

Non sono previsti ulteriori vincoli di indisponibilità gravanti sulle Azioni assegnate a seguito dell'Esercizio delle Opzioni.

#### **4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano 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, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging*.

#### **4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

In caso di cessazione del Rapporto troveranno applicazione le previsioni di cui al presente paragrafo 4.8, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, di raggiungere accordi di contenuto diverso con ciascun Beneficiario..

➤ 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 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 (a condizione che tale licenziamento e/o revoca e/o risoluzione non 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, ammesso che la Società e/o la Società Controllata avranno il diritto di richiedere prova di tale inadempimento; ovvero
- (e) 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 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); ovvero
- (ii) 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.

In caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Good Leaver*, la cui data di cessazione avvenga nel Periodo di Esercizio, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni Esercitabili ancora in suo possesso alla data di cessazione del Rapporto che potranno essere esercitate entro sei mesi dalla data di cessazione del Rapporto ovvero entro la Data di Scadenza se precedente.

Il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di esercitare rispettivamente (a) le Opzioni e le Opzioni Esercitabili non ancora esercitate, in caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Bad Leaver*, nonché (b) le Opzioni Potenzialmente Esercitabili, in caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Good Leaver*, che torneranno nella piena disponibilità della Società. Il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato per la Remunerazione, potrà destinarle a favore di ulteriori Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del Piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni del Regolamento (c.d. "clausola di recuperabilità").

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 di esercitare le Opzioni Esercitabili 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.

Il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, ha inoltre la facoltà di consentire ai Beneficiari l'Esercizio delle Opzioni, in tutto o in parte, in caso di risoluzione consensuale del Rapporto di comune accordo tra le parti.

Qualora entro la Data di Scadenza, si verifichi un "*cambio di controllo*" è riconosciuta al Beneficiario la facoltà di continuare la propria partecipazione al Piano con le modalità, condizioni e termini del Regolamento, fatte salve eventuali differenti proposte contrattuali poste in essere dal soggetto che acquisirà il controllo, ovvero di esercitare la totalità delle Opzioni attribuite, ancorché non sia ancora scaduto il relativo *Vesting Period* ed indipendentemente dal conseguimento degli Obiettivi di *Performance* e/o a fronte del decorso dei termini previsti dal precedente paragrafo 4.2.

Ai fini del Regolamento si ha "*cambio di controllo*", qualora un soggetto o più soggetti che agiscano in concerto tra loro (diversi da Gruppo Coin S.p.A. e/o dai fondi assistiti e gestiti dai Fondi BC European Capital, da CIE Management II Limited e/o da qualsiasi delle entità dai medesimi controllate), in via diretta o indiretta, acquisti una partecipazione nel capitale sociale di OVS tale per cui:

- (i) sorga in capo a tale soggetto (o soggetti) l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto obbligatoria sulle azioni ordinarie di OVS ai sensi del TUF; ovvero
- (ii) tale soggetto (o soggetti) nomini o rimuova tutti gli amministratori di OVS o la maggioranza degli stessi.

#### **4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani**

Salvo quanto indicato negli altri paragrafi del presente Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

#### **4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società.

Il Piano prevede clausole di revoca e restituzione. Qualora il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, accerti – entro il termine di 3 anni dalla data iniziale di esercizio – che gli Obiettivi di *Performance* siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero siano stati accertati a carico del Beneficiario con sentenza di primo grado, comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria per la Società medesima o senza i quali gli Obiettivi di *Performance* non sarebbero stati raggiunti, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, si riserva di ottenere dal Beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca delle Opzioni esercitabili, o la restituzione delle azioni nella titolarità del Beneficiario, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente al prezzo di esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle Opzioni effettivamente pagati, ovvero, la restituzione del valore di vendita (dedotto l'importo corrispondente al prezzo di esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle Opzioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario) qualora le azioni del Beneficiario fossero già state vendute.

#### **4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile**

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione gratuita di Opzioni.

#### **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 vi sono valutazioni particolari.

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

L'integrale sottoscrizione dell'aumento del capitale sociale a servizio del Piano a seguito dell'esercizio di tutte le Opzioni e assumendo che non vengano posti in essere ulteriori aumenti di capitale, determinerebbe per gli azionisti della Società una diluizione pari al 1,79% dell'attuale capitale sociale di OVS.

#### **4.14 Eventuali limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni.

#### **4.15 Informazioni relative all'assegnazione di azioni non negoziate nei mercati regolamentati**

Non applicabile.

#### **4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione**

Ogni Opzione dà diritto alla sottoscrizione e all'acquisto di un'Azione.

#### **4.17 Scadenza delle opzioni**

La scadenza delle Opzioni è fissata il 30 giugno 2027, data entro la quale dovranno essere inderogabilmente esercitate tutte le Opzioni maturate e non decadute.

#### **4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)**

Le Opzioni Esercitabili, maturato il relativo *Vesting Period* indicato al precedente Paragrafo 4.2, avranno una modalità di esercizio "americana".

Per il Periodo di Esercizio delle Opzioni si rinvia al precedente par. 4.2.

#### **4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)**

Il prezzo di esercizio delle Azioni è fissato nella media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo OVS sul MTA nei trenta giorni di calendario precedenti la data di attribuzione delle Opzioni ai beneficiari da parte del Consiglio di Amministrazione.

E' previsto un meccanismo di adeguamento del prezzo di esercizio delle Azioni in caso di distribuzione di dividendi durante il *Vesting Period* e fino al momento in cui le Opzioni diverranno esercitabili. Tale meccanismo prevede che il Prezzo di Esercizio sia ridotto del dividendo per azione distribuito.

#### **4.20 Le motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (*fair market value*)**

Il prezzo di esercizio pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo OVS sul MTA nei trenta giorni di calendario precedenti la data di attribuzione delle Opzioni ai beneficiari è stato valutato dal Consiglio di Amministrazione come rappresentativo del prezzo di mercato.

Tale criterio corrisponde alla prassi di mercato delle società quotate in relazione al criterio adottato per stabilire il prezzo di esercizio delle azioni a servizio di piani di incentivazione azionaria.

#### **4.21 I criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari**

Non applicabile, in quanto il Piano prevede il medesimo Prezzo di Esercizio per tutti i Beneficiari, nell'ambito di ciascun Ciclo di Attribuzione.

#### **4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le Opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore**

Non applicabile, in quanto le Azioni sottostanti le Opzioni sono negoziate sul MTA.

#### **4.23 I 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.).**

Il numero massimo di Azioni sottostanti alle Opzioni sarà sempre e soltanto quello indicato nella Lettera di Attribuzione, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

In caso di operazioni straordinarie riguardanti OVS — quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione

e scissione di OVS; le operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale di OVS; le operazioni di aumento del capitale sociale di OVS a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati *warrant*, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con *warrant*; le operazioni di riduzione del capitale sociale di OVS; i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda — nonché di modifiche legislative o regolamentari o di altri eventi suscettibili di influire sugli Obiettivi di *Performance*, sulle Opzioni, sulle Azioni o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, avrà la facoltà di apportare, discrezionalmente, insindacabilmente e senza la necessità di ulteriori approvazioni da parte degli azionisti della Società e/o dei Beneficiari, al Regolamento ed ai documenti a questo connessi tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo.

Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto tra l'altro il numero e la tipologia di Azioni oggetto delle Opzioni, il Prezzo di Esercizio, gli Obiettivi di *Performance*, il *Vesting Period* e il Periodo di Esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì sospendere per un periodo massimo di tre mesi l'Esercizio delle Opzioni al fine di poter assumere le proprie decisioni in merito a quanto sopra.

Le rettifiche previste dal presente paragrafo, definitive e vincolanti, saranno tempestivamente comunicate per iscritto ai Beneficiari con le modalità previste nel Regolamento.

In caso di revoca dalla quotazione delle Azioni di OVS dal MTA (*delisting*), i Beneficiari hanno la facoltà di esercitare la totalità delle Opzioni attribuite, ancorché non sia ancora scaduto il relativo *Vesting Period* ed indipendentemente dal conseguimento degli Obiettivi di *Performance* e a fronte del decorso dei termini previsti dal precedente paragrafo 4.2.

L'esercizio di tali Opzioni potrà avvenire entro sei mesi dal momento in cui ciascun Beneficiario avrà eventualmente notizia della revoca dalla quotazione delle Azioni di OVS dal MTA ovvero entro il perfezionamento del procedimento di revoca se precedente.

\*\*\*

***Il Piano è stato approvato dall'Assemblea degli azionisti del 31 maggio 2017 e allo stesso è stata data parziale esecuzione dal Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2017.***