

DOCUMENTO INFORMATIVO

relativo al

**“PIANO DI *RESTRICTED* E *MATCHING SHARES* DESTINATO ALL’AMMINISTRATORE
DELEGATO E DIRETTORE GENERALE DI MAIRE S.p.A.”**

redatto ai sensi dell’articolo 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n.
11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato

Maire Tecnimont - Società per azioni

Sede legale Viale Castello della Magliana 27, Roma

Sede operativa Via Gaetano De Castillia 6A, Milano

Capitale sociale € 19,920,679.32 interamente versato e sottoscritto

Codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Roma
07673571001

n. R.E.A. 1048169

DEFINIZIONI**AD/DG**

Indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

Assegnazione

Indica l'assegnazione dei Diritti al Beneficiario a ricevere un determinato numero di Azioni al termine del Periodo di *Vesting* a condizione che il Mandato sia ancora in essere a tale data per quanto riguarda la Quota Base, e - in aggiunta - al raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* per quanto riguarda la Quota *Matching*, nei termini e alle condizioni attuative che verranno definite nel Regolamento.

Assemblea degli Azionisti

Indica l'assemblea degli azionisti della Società.

Attribuzione

Indica l'effettiva attribuzione delle Azioni al Beneficiario, al termine del Periodo di *Vesting* per quanto riguarda la Quota Base, e - in aggiunta - in funzione del raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* prefissato per quanto riguarda la Quota *Matching*, nei termini e alle condizioni attuative che verranno definite nel Regolamento.

Azione/i

Indica la/le azione/i ordinaria/e di MAIRE.

Beneficiario

Indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, Alessandro Bernini.

Bonus Una Tantum

Indica il *bonus una tantum* straordinario deliberato a favore dell'AD/DG dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2023 - nel rispetto delle previsioni di cui alla Politica in materia di Remunerazione 2023 approvata dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 17 aprile 2023 - su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale per competenza e previo parere favorevole motivato non vincolante del Comitato Parti Correlate, che prevede l'erogazione: i) di un importo *una tantum* di Euro 750.000 lordi (c.d. "prima quota"), corrisposto all'AD/DG con le competenze del mese di dicembre 2023, e ii) di un importo *una tantum* di Euro 250.000 lordi (c.d. "seconda quota" o "quota differita"), da corrispondere all'AD/DG al termine del Mandato, a condizione che quest'ultimo - a tale data - sia ancora in essere e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di proporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2023 la conversione di tale c.d. "seconda quota" o "quota differita" in Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie della Società in misura corrispondente al valore della quota *de qua* secondo termini e modalità da definirsi in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

Cambio di Controllo

Indica la modifica della struttura dell'attuale assetto proprietario della Società determinatasi in conseguenza di qualsiasi operazione che comporti, anche in via indiretta, l'acquisizione da parte di un soggetto o di un gruppo di soggetti, che agiscono di concerto tra loro, del controllo della Società ex art. 93 TUF incluse, a titolo esemplificativo, operazioni di offerta pubblica di acquisto e/o di scambio o altre operazioni straordinarie (quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la fusione e la scissione). Al fine di quanto precede si precisa che costituirà Cambio di Controllo anche il perfezionamento di operazioni straordinarie che - per effetto del trasferimento a terzi di una o più delle Società Controllate e/o di aziende e/o rami d'azienda della Società e/o delle Società Controllate, anche in via indiretta e mediante esecuzione di una o più operazioni anche non collegate tra loro - comportino una diminuzione del fatturato consolidato di Gruppo pari almeno al 70%.

Comitato per la Remunerazione

Indica il Comitato per la Remunerazione della Società.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Indica il Consiglio di Amministrazione della Società.

Diritti

Indica i diritti che sono assegnati al Beneficiario a ricevere gratuitamente le Azioni nei termini e alle condizioni attuative definite nel Regolamento.

Documento Informativo

Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti.

Gruppo MAIRE

Indica, collettivamente, la Società e le società italiane e/o estere tempo per tempo controllate, direttamente o indirettamente, dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Importo del Premio Differito

Indica l'importo lordo della c.d. "quota differita" del Bonus Una Tantum.

Mandato

Indica il mandato nella carica di Amministratore Delegato conferito ad Alessandro Bernini dal Consiglio di Amministrazione della Società per il periodo 2022-2024 che giungerà in scadenza alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti di MAIRE.

Obiettivo di Performance

Indica l'obiettivo di *performance* del Piano il cui raggiungimento sarà rilevante ai fini dell'Attribuzione delle Azioni relative alla Quota *Matching* secondo quanto indicato nel presente Documento Informativo e quanto verrà definito nel Regolamento.

Periodo di Vesting	<p>Indica il periodo relativamente al quale verrà verificato il rispetto delle condizioni previste per l'Attribuzione delle Azioni come segue:</p> <ul style="list-style-type: none">- per quanto riguarda la Quota Base, il periodo intercorrente tra l'Assegnazione dei Diritti e la scadenza del Mandato 2022-2024 conferito al Beneficiario quale Amministratore Delegato della Società sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti;- per quanto riguarda la Quota <i>Matching</i>, l'esercizio 2024 in relazione al quale verrà misurato l'Obiettivo di <i>Performance</i>.
Piano	<p>Indica il piano di incentivazione di <i>Restricted e Matching Shares</i> destinato all'AD/DG di cui al presente Documento Informativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale per competenza.</p>
Politica di Remunerazione 2024	<p>La Politica annuale in materia di Remunerazione di cui alla Sezione I della "<i>Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti</i>" redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.</p>
Quota Base	<p>Indica il numero di Diritti assegnati al Beneficiario determinati considerando l'Importo del Premio Differito, diviso per il Valore di Riferimento.</p>
Quota Matching	<p>Indica un numero di Diritti pari a quello previsto per la Quota Base in caso di raggiungimento dell'Obiettivo di <i>Performance</i> al livello minimo.</p>
Regolamento	<p>Indica il regolamento che stabilirà i termini e le condizioni attuative del Piano, unitamente ad eventuali modifiche ad esso apportate, che verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione.</p>
Regolamento Emittenti	<p>Indica il regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.</p>
Società o MAIRE	<p>Indica MAIRE S.p.A., con sede legale in Viale Castello della Magliana 27 - 00148 Roma.</p>
Società Controllate	<p>Indica le società italiane e/o estere tempo per tempo controllate, direttamente o indirettamente, dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.</p>

TUF

Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

Valore di Riferimento

Indica la media aritmetica dei prezzi ufficiali giornalieri dell'Azione nel periodo compreso tra il 2 gennaio 2024 ed il 29 marzo 2024.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, ha ad oggetto la proposta di adozione del Piano deliberata in data 5 marzo 2024 dal Consiglio di Amministrazione (esercitando, con riferimento a quanto *sub* (i), la facoltà ad esso riservata dal Bonus Una Tantum approvato) che prevede:

- (i) la conversione della c.d. “seconda quota” o “quota differita” del Bonus Una Tantum in un numero Diritti (rappresentativi della Quota Base) a ricevere Azioni al termine del Periodo di *Vesting*, a condizione che il Mandato sia ancora in essere alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, determinato considerando l'Importo del Premio Differito, diviso per il Valore di Riferimento, e
- (ii) l'Assegnazione all'AD/DG di un numero di Diritti (rappresentativi della Quota *Matching*) a ricevere Azioni, pari a quelli assegnati in virtù del punto (i) che precede, soggetti (*inter alia*) al raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*,

ai termini ed alle condizioni che verranno stabiliti nel Regolamento, in virtù di quanto descritto nel presente Documento Informativo.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “particolare rilevanza” ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2, lett. a) e lett. b), del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto all'AD/DG della Società.

Si precisa altresì che il Piano è coerente con la Politica di Remunerazione 2024, relativamente alla quale si rinvia alla “*Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti*” redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, che sarà messa a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità di legge e regolamentari.

Il presente Documento Informativo è a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, presso la sede legale e la sede operativa della Società, sul sito internet della Società (www.mairetecnimont.com, Sezione “*Governance*” – “Documenti Assemblea Azionisti”), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1info (www.1info.it).

1. SOGGETTI DESTINATARI

- 1.1. 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 o delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.**

Il Piano è rivolto esclusivamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, Alessandro Bernini.

- 1.2. Indicazione dei dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente destinatari del Piano.**

Come anticipato al punto 1.1., il Piano è riservato esclusivamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, non vi sono quindi altri destinatari del Piano.

1.3. Indicazione nominativa dei destinatari del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

Non vi sono destinatari diversi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

1.4. Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

Non vi sono destinatari diversi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere con il Piano.

La Politica sulla Remunerazione della Società risponde a finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste dal ruolo ricoperto, allo scopo di perseguire il successo sostenibile e di lungo periodo del Gruppo MAIRE, tramite la creazione di un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, in linea con il quadro normativo e con le aspettative degli *Stakeholder*. In tale contesto, il Piano viene istituito con le seguenti finalità:

- a. assicurare il sempre maggior allineamento degli interessi dell'AD/DG alla creazione di valore sostenibile e di lungo periodo per gli Azionisti e gli *Stakeholder*,
- b. supportare ulteriormente la *retention* del Beneficiario nell'orizzonte del Mandato.

2.1.1. Informazioni di maggiore dettaglio in considerazione della rilevanza del Piano

Il rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della remunerazione complessiva è stato stabilito in coerenza con i *benchmark* di mercato, assicurando un bilanciamento adeguato tra la componente fissa e le altre componenti variabili di carattere monetario, in linea con i principi della Politica di Remunerazione 2024. L'orizzonte temporale alla base del Piano è stato determinato in linea con le *best practice* e in considerazione degli obiettivi strategici, della natura del *business* di riferimento e dei connessi profili di rischio, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la *retention* del Beneficiario del Piano nell'orizzonte del Mandato.

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

I Diritti relativi alla Quota Base matureranno, e quindi le relative Azioni verranno attribuite al Beneficiario, a condizione che alla data di scadenza del Mandato, il Beneficiario non abbia comunicato le proprie dimissioni ovvero non sia stato revocato, per qualsiasi causa, dallo stesso.

I Diritti relativi alla Quota *Matching* matureranno, e quindi le relative Azioni saranno attribuite al Beneficiario, a fronte del raggiungimento - in aggiunta alla sussistenza delle condizioni di cui al paragrafo precedente - dell'Obiettivo di *Performance* come segue:

% di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance	% di Diritti maturati
Inferiore al 100%	0
100% (<i>minimo</i>)	100%
Compresa tra 100% e 130%	Compresa tra 100% e 150%
130% (<i>massimo</i>)	150%

Per tutti i livelli di *performance* sopra riportati, il conseguimento di risultati intermedi fra il livello minimo e quello massimo determinerà un numero di Diritti calcolato per interpolazione lineare.

Al fine di rafforzare il potere incentivante del Piano, la maturazione dei Diritti della Quota *Matching* e la relativa Attribuzione delle Azioni saranno conseguenti al raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* misurato al termine del Periodo di *Vesting* e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024 e alla presentazione, in tale sede, del Bilancio Consolidato del Gruppo MAIRE al 31 dicembre 2024; l'Obiettivo di *Performance* sarà collegato alla crescita del valore e alla profittabilità del Gruppo MAIRE avendo a riferimento il valore di Utile Netto del Gruppo, come indicato nel Regolamento.

L'individuazione di dettaglio dei *target* dell'Obiettivo di *Performance* sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, o dal/i soggetto/i all'uopo delegato/i, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentiti il Collegio Sindacale ed il Comitato Parti Correlate per competenza, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

L'Attribuzione delle Azioni relative alla Quota Base avverrà successivamente alla scadenza del Mandato e comunque entro e non oltre il 30 giugno 2025.

L'Attribuzione delle Azioni corrispondenti ai Diritti eventualmente maturati relativi alla Quota *Matching*, avverrà successivamente all'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024 e comunque entro e non oltre il 30 giugno 2025.

2.2.1. Informazioni di maggior dettaglio in considerazione della rilevanza del Piano.

I livelli di incentivazione sono definiti, in relazione al peso, alla strategicità del ruolo ricoperto e alle altre componenti della remunerazione fissa e variabile, in linea con i principi della Politica di Remunerazione 2024 e con i *benchmark* del mercato di riferimento. La conversione della "quota differita" del Bonus Una Tantum in Diritti a ricevere Azioni permette inoltre di rafforzare ulteriormente l'allineamento agli interessi degli Azionisti.

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

Il numero di Diritti da assegnare relativamente alla Quota Base verrà determinato tenendo in considerazione l'Importo del Premio Differito previsto per l'AD/DG con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale e previo parere favorevole motivato non vincolante del Comitato

Parti Correlate, in linea con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2023, approvata dall'Assemblea degli Azionisti. Tale importo verrà diviso per il Valore di Riferimento, al fine di determinare il numero di Diritti da assegnare al Beneficiario relativamente alla Quota Base.

I Diritti relativi alla Quota *Matching* verranno invece determinati in misura pari ai Diritti relativi alla Quota Base.

Il numero di Azioni effettivamente attribuite al termine del Periodo di *Vesting* relativamente alla Quota *Matching* dipenderà - oltre che dalla sussistenza del Mandato e, quindi, a condizione che a tale data il Beneficiario non abbia rassegnato le proprie dimissioni né sia stato revocato, per qualunque ragione, dal Mandato - dal livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* definito in considerazione degli obiettivi strategici del Gruppo MAIRE, tenuto conto dell'orizzonte temporale del presente Piano. In caso di non conseguimento del livello minimo di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, al Beneficiario non sarà attribuita alcuna Azione derivante dai Diritti della Quota *Matching* che saranno conseguentemente considerati non maturati.

2.3.1. Informazioni di maggior dettaglio in considerazione della rilevanza del Piano

Per decidere l'entità dei compensi sono stati tenuti in considerazione i *benchmark* di mercato, assicurando un adeguato bilanciamento tra le varie componenti della remunerazione fissa e variabile, monetaria e non, in linea con i principi della Politica di Remunerazione 2024.

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.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.6. 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 riceve 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 ASSEGNAZIONE DI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 5 marzo 2024, ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale per competenza, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, convocata per il giorno 17 aprile 2024 in prima convocazione e, occorrendo, il 18 aprile 2024 in seconda convocazione, la proposta di adozione del Piano, nei termini di cui al presente Documento Informativo.

All'Assemblea degli Azionisti verrà chiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno, sentito il Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale ed il Comitato Parti Correlate, di dare completa ed integrale attuazione al Piano, compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) predisporre il Regolamento del Piano e la relativa documentazione attuativa; (ii) determinare nel dettaglio i *target* dell'Obiettivo di *Performance* legati alla Quota *Matching* del Piano, in base ai quali potranno essere attribuite al Beneficiario le Azioni corrispondenti ai Diritti maturati; (iii) compiere ogni adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni descritti nel presente Documento Informativo e nel Regolamento.

Le informazioni sui criteri che saranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Piano e il contenuto di tali decisioni, ove rilevanti, verranno comunicate secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti ovvero, comunque, in conformità alla normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con facoltà di subdelega, è responsabile della gestione del Piano avvalendosi del Comitato per la Remunerazione, del Collegio Sindacale e del Comitato Parti Correlate per competenza nonché, ove necessario, della collaborazione delle funzioni aziendali per le attività di riferimento.

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

Al fine di mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale ed il Comitato Parti Correlate per competenza, procederà a regolamentare i diritti emergenti e/o a modificare e/o a integrare le condizioni di Attribuzione delle Azioni al realizzarsi di alcune operazioni, tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il frazionamento ed il raggruppamento dell'Azione.

In caso di Cambio di Controllo o di discontinuità dell'andamento sul mercato del prezzo dell'Azione rimarranno impregiudicati i diritti acquisiti dal Beneficiario, alle condizioni che verranno definite nel Regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare al Regolamento (una volta che questo sarà approvato), con le modalità più opportune, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso, avendo riguardo agli interessi del Beneficiario e della Società nel rispetto della disciplina in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabile.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.

Il Piano prevede l'Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni a titolo gratuito, per entrambe le quote (i.e. la Quota Base e la Quota *Matching*), a condizione che il Mandato risulti in essere alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti e, quindi, a condizione che a tale data il Beneficiario non abbia rassegnato le proprie dimissioni né sia stato revocato, per qualunque ragione, dallo stesso. In aggiunta, per quanto riguarda la Quota *Matching*, l'Attribuzione della Azioni avverrà anche in base al raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*.

A servizio del Piano saranno destinate le Azioni proprie detenute dalla Società.

3.5. 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 linee guida del Piano sono state predisposte sulla base di una proposta formulata al Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale per competenza, approvata dal Consiglio in data 5 marzo 2024.

Essendo il Comitato per la Remunerazione composto esclusivamente da Amministratori non esecutivi, non si ravvisano a riguardo situazioni di conflitto di interesse in quanto nessun Amministratore non esecutivo è destinatario del Piano.

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, a quest'ultimo, del Comitato per la Remunerazione.

A valle del percorso, intrapreso nel mese di febbraio 2024, di analisi, approfondimento e valutazione dei termini essenziali del Piano proposto da parte del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale per competenza, supportati dalle funzioni aziendali competenti, nella seduta del 4 marzo 2024 lo stesso Comitato ha inoltre espresso, all'unanimità, parere favorevole all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta di Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

In data 5 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di Piano e ha deliberato di convocare per il giorno 17 aprile 2024 in prima convocazione e, occorrendo, per il giorno 18 aprile 2024 in seconda convocazione l'Assemblea degli Azionisti cui sottoporre l'approvazione del suddetto 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.

I Diritti previsti dal Piano saranno Assegnati al Beneficiario dal Consiglio di Amministrazione o dal soggetto all'uopo delegato dal Consiglio di Amministrazione stesso, sentiti il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Le Azioni verranno attribuite al Beneficiario, al termine del Periodo di *Vesting*, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale per competenza, subordinatamente alla verifica della

sussistenza delle condizioni previste che, per la Quota *Matching*, includono anche la verifica del livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*.

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.

Alla data del 4 marzo 2024, giorno in cui si è riunito il Comitato per la Remunerazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in vista dell'Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale giornaliero dell'Azione era di Euro 5,47.

Alla data del 5 marzo 2024, giorno in cui si è riunito il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale giornaliero dell'Azione è di Euro 6,11.

Il prezzo delle Azioni al momento dell'Assegnazione dei Diritti e dell'Attribuzione delle Azioni da parte del Consiglio di Amministrazione sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

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.**

L'intera fase esecutiva del Piano si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, derivanti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società stessa. L'individuazione di eventuali presidi sarà demandata al Consiglio di Amministrazione in sede di determinazione del Regolamento del Piano.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Piano prevede l'Assegnazione di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni della Società, per entrambe le quote (i.e. la Quota Base e la Quota *Matching*), a condizione che il Mandato risulti in essere alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti e, quindi, a condizione che, a tale data, il Beneficiario non abbia rassegnato le proprie dimissioni né sia stato revocato, per qualunque ragione, dal Mandato. In aggiunta, per quanto riguarda la Quota *Matching*, l'Attribuzione della Azioni sarà subordinata al livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, sulla base dei meccanismi definiti nei paragrafi 2.2. e 2.3.

4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano non è articolato in cicli, ma è prevista un'unica Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni, per entrambe le quote (i.e. la Quota Base e la Quota *Matching*). L'Attribuzione delle Azioni avverrà al termine del Periodo di *Vesting*, subordinatamente alla verifica della sussistenza delle condizioni previste, ivi incluso il conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* per quanto riguarda la Quota *Matching*, e comunque entro e non oltre il 30 giugno 2025.

4.3. Termine del Piano

Il Piano avrà termine alla data di Attribuzione delle Azioni al Beneficiario (e comunque, in tal caso, entro e non oltre il 30 giugno 2025) o, in caso di accertamento della mancata sussistenza delle condizioni previste (ivi incluso il conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* per quanto riguarda la Quota *Matching*) alla data dello svolgimento di tale verifica da parte del Consiglio di Amministrazione o del soggetto all'uopo delegato.

4.4. 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 numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale per competenza, sulla base del meccanismo previsto per la determinazione della Quota Base e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti ovvero, comunque, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

Si prevede ad ogni modo che tale numero non ecceda n. 150.000 di Azioni ordinarie MAIRE, numero massimo di titoli da porre al servizio del Piano, rappresentanti lo 0,046% delle Azioni ordinarie attualmente in circolazione.

Alla data del presente Documento Informativo, MAIRE detiene in portafoglio n. 123.086 Azioni proprie, mentre le Società Controllate non detengono azioni proprie in portafoglio.

4.5. Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se l'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.

L'Attribuzione delle Azioni è condizionata, per entrambe le quote, all'effettiva sussistenza del Mandato alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti e quindi a condizione che, a tale data, il Beneficiario non abbia rassegnato le proprie dimissioni né sia stato revocato, per qualunque ragione, dal Mandato. In aggiunta, per quanto riguarda la Quota *Matching*, l'Attribuzione delle Azioni è condizionata al conseguimento dell'Obiettivo di *Performance*, come evidenziato nei paragrafi 2.2. e 2.3.

L'Attribuzione delle Azioni avrà luogo entro e non oltre il 30 giugno 2025.

In linea con quanto previsto nella Politica in materia di Remunerazione 2024, la Società avrà diritto a richiedere la restituzione delle Azioni attribuite o del loro controvalore monetario al

momento dell'Attribuzione (o di non attribuire le eventuali Azioni derivanti da Diritti non ancora maturati o derivanti da Diritti già maturati ma non ancora attribuite), applicando clausole di "claw back/malus" secondo quanto verrà definito nel Regolamento.

4.6. 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.

I Diritti assegnati sono personali, non trasferibili né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituiti in pegno o garanzia. I Diritti diverranno inefficaci a seguito di tentato trasferimento o negoziazione compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto *inter vivos* o, in applicazione di norme di legge, pegno o altro diritto reale, sequestro e pignoramento.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni attribuite al Beneficiario.

4.7. 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.

L'effettuazione di operazioni di *hedging* sui Diritti da parte del Beneficiario prima dell'Attribuzione delle Azioni comporta la perdita dei Diritti.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di cessazione del Mandato, per qualsiasi causa intervenuta prima della scadenza prevista alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, il Beneficiario non maturerà alcun Diritto (e di conseguenza non verrà attribuita alcuna Azione) per entrambe le quote (i.e. la Quota Base e la Quota *Matching*), salvo quanto *infra* precisato.

Si precisa che, in caso di cessazione del Mandato in ipotesi di *good leaver* (come verranno dettagliate nel Regolamento) i Diritti relativi alla Quota Base matureranno interamente e pertanto le relative Azioni saranno attribuite secondo modalità e tempistiche definite nel Regolamento. Con riferimento alla Quota *Matching*, il Beneficiario maturerà i relativi Diritti su base *pro-rata temporis*, considerando l'Obiettivo di *Performance* raggiunto a livello *minimo*.

In caso di cessazione del Mandato in ipotesi di *bad leaver* (come verranno dettagliate nel Regolamento), il Beneficiario perderà definitivamente i Diritti assegnati in relazione ad entrambe le quote (i.e. la Quota Base e la Quota *Matching*) e non avrà pertanto diritto ad alcuna Azione.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Eventuali cause di annullamento del Piano verranno specificate in fase di attuazione dello stesso.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 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 un diritto di riscatto da parte della Società.

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

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni in quanto esse sono attribuite in forma gratuita.

4.12. 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 ciascun strumento del Piano.

L'onere atteso per la Società è rappresentato dal *fair value* delle Azioni a servizio del Piano, che sarà puntualmente determinato, in linea con la normativa vigente, alla data di Assegnazione dei Diritti. L'informazione relativa al costo complessivo del Piano sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano.

Il Piano non ha effetti diluitivi, in quanto verranno poste a suo servizio Azioni proprie della Società, nel rispetto della normativa vigente.

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

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.

4.15. Informazioni relative all'assegnazione di Azioni non negoziate nei mercati regolamentati.

Non applicabile, in quanto le Azioni sono ammesse alla negoziazione sull'Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16. - 4.23.

Non applicabile.

4.24. Tabella.

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24. dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) dello stesso.