



SOMEC S.p.A.

**DOCUMENTO INFORMATIVO
PIANO DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE
2021-2025**

Premessa

Il presente Documento Informativo è stato predisposto da Somec S.p.a. (di seguito anche la “Società” o “Gruppo”) al fine di fornire un’informativa ai propri azionisti ed al mercato in merito alla proposta di adozione del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine (il “Piano”) che il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 25 marzo 2021, ha deliberato di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea ordinaria degli azionisti, convocata per i giorni 29 aprile 2021. Il Piano è articolato su un periodo totale di 5 anni, durante i quali, a determinate condizioni, verranno erogati gli strumenti azionari previsti.

In particolare, il Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti n. 11971/1999 (il “Regolamento Emittenti”) per illustrare i termini e le condizioni del Piano, quali allo stato definiti. Si segnala che il Piano, avuto riguardo ai destinatari del medesimo, è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3 del Testo Unico della Finanza D. Lgs. n. 58/98 e dell’art.84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti.

Le informazioni allo stato non disponibili e relative alla fase di attuazione del Piano, che saranno determinate dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione a valle dell’approvazione assembleare, verranno rese disponibili - ai sensi dell’art. 84-bis, comma 5 lett. a) del Regolamento Emittenti - nei termini e con le modalità previsti dalla disciplina vigente.

Il presente Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale in San Vendemiano, Via Palù n. 30 e sul sito internet (www.somecgroup.com) alla sezione “Investor Relator > Info per gli Azionisti”.

Glossario

“Assegnazione”: il diritto potenziale di ricevere un certo numero di Azioni nell’ambito del Piano.

“Azioni”: le Azioni ordinarie della Società quotate sul Mercato Telematico organizzato da Borsa Italiana.

“Beneficiari”: indica i destinatari del Piano che saranno individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione.

“Comitato per la Remunerazione” o “Comitato”: indica il Comitato di Somec S.p.A. istituito dalla Società in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana.

“Consiglio di Amministrazione” o “Consiglio”: indica il Consiglio di Amministrazione della Società.

“Gruppo”: significa Somec S.p.a. e le società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

“Obiettivi di Performance”: indica gli obiettivi del Piano il cui livello di raggiungimento determina il valore dell’incentivo espresso in denaro e/o Azioni da erogare a ciascun Beneficiario al termine del Periodo di Vesting.

“Performance Share”: assegnazione gratuita di un grant massimo, definito come percentuale target sul fisso e convertito in azioni, la cui attribuzione resta subordinata al conseguimento di Obiettivi di Performance predeterminati e riferiti ad uno specifico periodo di tempo.

“Periodo di Vesting”: indica il periodo a decorrere dalla data di Assegnazione a favore dei Beneficiari nell’ambito del Piano all’interno del quale devono essere raggiunti determinati target relativi a determinati Obiettivi di Performance.

“Piano”: indica il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine della Società riservato ad alcune delle risorse strategiche del Gruppo.

“Regolamento”: il documento, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, che disciplina le condizioni di ciascuna attribuzione annuale del Piano.

“Restricted Share”: assegnazione gratuita di un grant massimo, definito come percentuale target sul fisso e convertito in azioni, la cui attribuzione resta subordinata alla permanenza in azienda del manager.

“Target”: è il livello standard di raggiungimento dell’obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell’incentivo.

1. Soggetti destinatari

Il piano è rivolto a una parte del management del Gruppo, così come individuato dal Consiglio di Amministrazione.

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell’Emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate dall’Emittente.

Non sono stati inclusi componenti del Consiglio di Amministrazione dell’Emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate dall’Emittente.

1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell’Emittente e delle società controllanti o controllate da tale Emittente.

Sono inclusi nel perimetro del piano i due Dirigenti Strategici (DRS) identificati dalla Società. Inoltre, su proposta dell’Amministratore Delegato e parere positivo del Consiglio di Amministrazione, potranno essere inseriti ulteriori beneficiari durante il corso del piano.

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

Non applicabile.

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

Gli attuali Beneficiari del Piano sono l’HR, Organization, ICT & General Services Group Director e il Group Director of Operations & Supply Chain.

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 perseguire principalmente le seguenti finalità:

- Allineare gli interessi del Management con il raggiungimento di obiettivi economico-finanziari in una cornice di sostenibilità nel medio-lungo periodo.
- Strutturare un piano bilanciato tra obiettivi di crescita industriale, capitalizzazione e dividendi, tra obiettivi di medio e di lungo periodo, in linea con un periodo di performance rilevante, che sia in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
- Focalizzare l'attenzione dei Beneficiari nel perseguimento degli obiettivi strategici, in linea con quelli previsti dal piano industriale, trasformando il management in «azionista» tanto come interessi che come valori.
- Attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e valorizzando i comportamenti posti in essere per conseguirli.
- Sviluppare e rafforzare il commitment delle risorse a valle del passaggio all'MTA, permettendo di incrementare il loro senso di appartenenza nel Gruppo.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerate ai fini dell'attribuzione del Piano.

L'Assegnazione delle Restricted Share è subordinata alla presenza in organico del manager beneficiario alle date prestabilite per l'erogazione della singola tranche.

Per quanto riguarda le Azioni soggette a vincoli di performance, essi sono rappresentati da:

- EBITDA, come cancello di attivazione del piano, vincolo di performance alla fine del primo triennio (con peso 70%) e ulteriore vincolo di controllo alla fine dei cinque anni;
- Posizione Finanziaria Netta, come vincolo di performance alla fine del primo triennio (con peso 30%).

Gli indicatori di performance individuati si applicano a entrambi i beneficiari attualmente previsti dal piano, in quanto si ritiene che il loro ruolo di primo piano all'interno della Società li renda capaci di agire in maniera diretta sugli indicatori economico-finanziari identificati.

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

Il valore delle Azioni corrisposte è stato elaborato sulla base della complessità del ruolo, dell'impatto sui risultati di business, con la volontà di premiare le risorse incluse nel piano, sulla base delle finalità di cui sopra. Pertanto, in media, ciascun anno al raggiungimento delle condizioni a target, ciascun beneficiario maturerà un compenso in Azioni pari a circa il 110% del proprio compenso fisso.

Non sono stati presi a riferimento altri piani di incentivazione di lungo termine già implementati dalla Società, in quanto si tratta del primo piano di incentivazione di lungo termine di cui la Società si dota, con l'obiettivo di costruire gradualmente una cultura di performance management di lungo termine.

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 dei piani.

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

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.

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli 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 di Somec del 25 marzo 2021, su proposta del Comitato, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 144-bis del TUF.

A seguito dell'approvazione assembleare, il Consiglio di Amministrazione, in esercizio della delega che gli sarà conferita dall'Assemblea, darà attuazione al piano, deliberando i target puntuali degli Obiettivi di Performance sottostanti al piano e invierà le lettere di assegnazione a ciascun Beneficiario.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano LTI – fatte salve le prerogative dell'Assemblea degli Azionisti – è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione del Piano stesso applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano viene gestito dalla Funzione Risorse Umane.

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

Nel caso di erogazione di dividendi straordinari, di acquisto di azioni proprie, di operazioni straordinarie sul capitale di Somec non connesse né al Piano in oggetto né ad altri piani di tipo analogo, modifiche normative (anche di autodisciplina) o, in ogni caso, al verificarsi di ogni altro evento suscettibile di influire sui diritti dei Beneficiari (quali, a titolo esemplificativo, raggruppamento o frazionamento di azioni, fusioni, scissioni, revoca dalla quotazione delle Azioni, promozione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio aventi ad oggetto le Azioni), il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, potrà apportare al Piano le modifiche e integrazioni che riterrà necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano e i benefici per i destinatari del medesimo.

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

Le Azioni assegnate saranno parametrizzate sul livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, per quanto attiene alla parte di Performance Share. Le Azioni facenti parte della parte denominata Restricted Share è subordinata al perdurare del rapporto di lavoro tra la Società e il Beneficiario, o il subentrare della clausola di c.d. "Good Leaver". In ogni caso, tali Azioni saranno costituite da Azioni già emesse, da acquistare (ai sensi dell'art. 2357 e seguenti del c.c.) o già possedute.

Qualora al momento in cui si renderà necessario non dovessero sussistere i requisiti per l'acquisto di azioni proprie, l'assegnazione di Azioni potrà essere sostituita – in tutto o in parte – dall'erogazione di una somma di denaro per un ammontare equivalente al controvalore in azioni cui ciascuno dei Beneficiari avrebbe avuto diritto secondo i meccanismi previsti dal Piano.

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.

Il processo di definizione delle caratteristiche del Piano si è svolto con il supporto consultivo del Comitato per la Remunerazione, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance.

Il Piano, in relazione ai suoi Beneficiari, costituisce un'operazione con parti correlate sottoposta ad approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, per cui non si applicano le specifiche procedure previste dalla delibera Consob n. 17221 del 12.3.2010 e successivamente modificata con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010 ("Regolamento operazioni con parti correlate").

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 nomine e remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2021, su proposta formulata dal Comitato in data 24 marzo 2021, ha deliberato di sottoporre il piano in Assemblea.

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 Piano e gli strumenti finanziari al servizio della sua attuazione sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 29 aprile 2021. Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso.

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.

Prezzo ufficiale del titolo Somec alla data del 25 marzo 2021 (data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione di sottoporre all'Assemblea il Piano): 24,4 euro.

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. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Le decisioni in merito all'assegnazione del Piano LTI saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione di Somec, previa approvazione del medesimo Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di market abuse, nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali. Non si è reso necessario, pertanto, predisporre alcuno specifico presidio al riguardo.

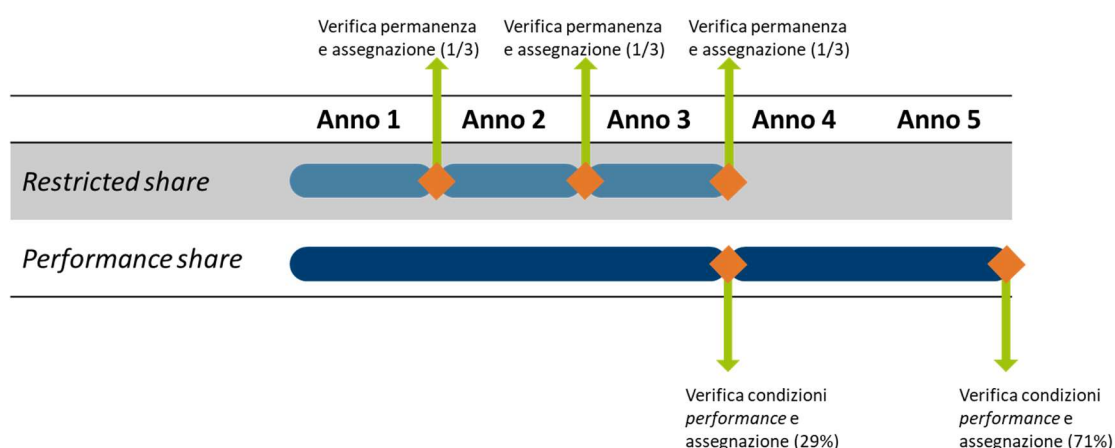
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

La totalità del premio sarà erogata in Azioni della Società, in relazione al grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, da verificarsi al termine del terzo e del quinto anno, o in relazione all'effettiva permanenza del Beneficiario alla chiusura dei primi tre esercizi di durata del Piano.

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

Il Piano prevede più momenti di erogazione delle Azioni, previa verifica di cui al punto 4.1, se del caso misurando gli obiettivi di cui al punto 2.2. I momenti di erogazione previsti sono articolati come nella figura seguente:



4.3. Il termine del piano.

Il piano esaurirà il suo corso nel 2025, quando verrà verificata l'ultima condizione di EBITDA e consuntivata l'attribuzione delle rimanenti Azioni assegnate al Beneficiario.

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 Consiglio di Amministrazione ha stabilito di mettere a servizio del Piano un massimo di azioni pari al 3% del Capitale Sociale, di cui una parte già allocate per l'assegnazione ai Beneficiari già identificati e la rimanente parte per l'eventuale attribuzione ad altre risorse chiave che potrebbero essere incluse nel Piano in una data successiva.

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; descrizione di tali condizioni e risultati.

Per la parte di Restricted Share, un terzo del totale previsto viene erogato a ogni approvazione di Bilancio di esercizio (per gli esercizi 2021, 2022 e 2023), se il soggetto risulta in azienda alla data della sua chiusura o se sono subentrate le condizioni di cui al Regolamento del Piano, nella fattispecie del c.d. "Good Leaver".

Per la parte di Performance Share, si riepilogano gli obiettivi inclusi, con i relativi pesi:

- Una condizione cancello che determina l'attivazione del piano, qualora il valore soglia venga raggiunto, costituito dall'EBITDA;
- Vincoli di Performance a conclusione del primo triennio, con funzione obiettivo lineari a tratti, con limiti di erogazione in caso di "over-performance":
 - EBITDA consolidato (con peso 70%);
 - Posizione Finanziaria Netta (con peso 30%).
- Verifica di un livello soglia dell'EBITDA alla fine dei 5 anni. Al raggiungimento del valore target, viene corrisposto l'intero premio differito, che può essere ridotto fino a un valore soglia oppure azzerato, se non viene garantito un livello minimo dell'indicatore.

Per gli obiettivi suindicati, i target numerici vengono stabiliti facendo riferimento al Piano Industriale 2021-2023 consolidato.

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.

Non previsto.

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.

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

L'attribuzione delle Azioni che costituiscono il premio presuppone la costanza del rapporto di lavoro o il subentrare della clausola di c.d. "Good Leaver", così come disciplinata all'interno del Regolamento del Piano.

4.9. L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Non sono previste altre eventuali 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 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.

Non applicabile.

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.

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.

L'onere complessivo atteso in relazione al Piano, stimato alla data del Documento Informativo, è pari a complessivi massimi Euro 5.050.800.

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

Non sono previsti effetti diluitivi, dal momento che per il presente Piano saranno utilizzate le sole Azioni già in circolazione sul Mercato Telematico Azionario.

4.14. - 4.23 La sezione relativa all'attribuzione di azioni e alle stock option non è applicabile.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella N.1

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Dirigenti con responsabilità strategiche		29 aprile 2021	Performance share e Restricted share (azioni ordinarie Somec)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2021-2025