

IL PIANO LONG TERM INCENTIVE DI ALKEMY S.P.A.

**REGOLAMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE IN DATA 23 FEBBRAIO 2024**

INDICE

1. PREMESSA	1
2. DEFINIZIONI.....	1
3. SCOPO DEL PIANO	3
4. OGGETTO DEL REGOLAMENTO.....	3
5. DESCRIZIONE DEL PIANO	4
6. INDIVIDUAZIONE DEI BENEFICIARI E DEL NUMERO BASE DI AZIONI, VALORE MASSIMO DEL PIANO.....	4
7. CONDIZIONI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI.....	5
8. OBIETTIVI DI PIANO E ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI	5
9. GODIMENTO E DISPONIBILITÀ DELLE AZIONI.....	7
10. DURATA DEL PIANO	7
11. NATURA E CARATTERISTICHE DELLE AZIONI	7
12. COSTI E SPESE.....	8
13. GESTIONE DEL PIANO E ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO	8
14. DISCIPLINA IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....	8
15. DISCIPLINA DI SITUAZIONI SPECIFICHE	8
16. CLAUSOLA DI MALUS E CLAWBACK.....	9
17. TRATTAMENTO FISCALE	9
18. LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE.....	10
19. RISERVATEZZA.....	10
20. COMUNICAZIONI.....	10
ALLEGATI.....	10

1. Premessa

Il presente regolamento (d'ora in poi il "**Regolamento**") descrive e definisce i termini e le condizioni del piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Alkemy S.p.A. (di seguito le "**Azioni**" e "**Alkemy**" o la "**Società**") denominato *Piano Long Term Incentive 2024–2026* (d'ora in poi anche il "**Piano**") e riservato ai Beneficiari (come di seguito definiti), quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del gruppo facente capo ad Alkemy (il "**Gruppo**" o il "**Gruppo Alkemy**").

Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 febbraio 2024, a seguito della riunione del Comitato per la Remunerazione di Alkemy tenutesi in pari data, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Piano prevede l'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto a ricevere, ai termini e alle condizioni previste nel Regolamento, Azioni a titolo gratuito in caso di raggiungimento di determinati Obiettivi di Piano come meglio definiti nel seguito.

La provvista azionaria a servizio del Piano potrà essere costituita, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, mediante (i) aumenti di capitale ovvero (ii) acquisto di Azioni proprie sul mercato, fermo restando che, a discrezione della Società, l'incentivo ai Beneficiari potrà essere pagato in denaro (anziché in Azioni della Società), come di seguito meglio descritto.

2. Definizioni

Ai fini del presente Regolamento: (i) i termini e le espressioni di seguito elencati, riportati con lettera iniziale maiuscola, hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi; (ii) i termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare e i termini e le espressioni definiti al femminile si intendono definiti anche al maschile, e viceversa.

- **Amministratori Esecutivi**: indica gli amministratori con deleghe della Società o di società del Gruppo che dovesse essere successivamente individuato in conformità al presente Regolamento.
- **Assegnazione**: l'effettiva assegnazione delle Azioni a ciascun Beneficiario, secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento.
- **Attribuzione**: l'attribuzione a ciascun Beneficiario da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, del Diritto a Ricevere Azioni.
- **Azioni**: le azioni ordinarie Alkemy, che saranno negoziate sul mercato Euronext STAR Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. oggetto del presente Piano.
- **Azioni Grant**: le Azioni ottenibili dai Beneficiari per il solo soddisfacimento dell'Obiettivo di Permanenza, restando inteso che il numero di Azioni Grant potrà essere massimo pari al 15% del Numero Base di Azioni.
- **Azioni Target**: le Azioni ottenibili al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance.
- **Bad Leaver**: tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dalle ipotesi di Good Leaver.
- **Beneficiari**: tutti i destinatari del Diritto a Ricevere Azioni e, pertanto, i soggetti individuati quale personale strategico di Alkemy tra gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le Key People già identificati alla Data di Approvazione o che dovessero essere successivamente individuati in conformità al presente Regolamento.
- **Comitato per la Remunerazione**: il Comitato per la Remunerazione istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in aderenza al Codice di Corporate Governance.
- **Consiglio di Amministrazione**: il Consiglio di Amministrazione di Alkemy.
- **Data di Approvazione**: la data di prima approvazione del presente Piano, ossia il 23 febbraio 2024.

- Data di Assegnazione: con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'effettiva assegnazione delle Azioni a tale Beneficiario, per ciascun Periodo di Vesting Annuale o per il Periodo di Vesting di Lungo Periodo.
- Data di Attribuzione del Diritto: con riferimento a ciascun Beneficiario, la data di individuazione del Numero Base di Azioni e di attribuzione al Beneficiario del Diritto a Ricevere Azioni.
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o delle società del Gruppo, che saranno individuati a cura del Consiglio di Amministrazione.
- Diritto a Ricevere Azioni: il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile *inter vivos*, all'Assegnazione di Azioni ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
- Good Leaver: le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto (per quanto applicabili agli Amministratori Esecutivi e/o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alle Key People):
 - licenziamento o cessazione dal rapporto di lavoro per motivi diversi dalla giusta causa *ex art.* 2119 c.c.;
 - revoca dell'Amministratore Esecutivo e/o delle relative deleghe in assenza di giusta causa;
 - dimissioni per giusta causa;
 - rinuncia da parte dell'Amministratore Esecutivo alla carica e/o alle relative deleghe per giusta causa, dovendosi intendere rientrante in via esemplificativa in detta ipotesi: (a) una modifica unilaterale dei poteri oggetto della delega dell'Amministratore Esecutivo, tale da configurare una limitazione delle attribuzioni, responsabilità e funzioni assegnategli, (b) l'attribuzione ad altro amministratore di poteri e deleghe di contenuto analogo alla delega dell'Amministratore Esecutivo, (c) il trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi concentrazioni, fusioni e scorpori che dovessero determinare il mutamento della titolarità giuridica del rapporto di lavoro dell'Amministratore Esecutivo nonché un cambio di controllo della Società stessa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2359, primo comma n. 1), cod. civ.;
 - morte o invalidità o malattia che non permettano la prosecuzione del Rapporto.
- Gruppo o Gruppo Alkemy: Alkemy e le società ad essa facente capo alla Data di Approvazione.
- Key People: i dipendenti titolari di un rapporto di lavoro subordinato o i collaboratori aventi rapporti assimilabili a quelli di lavoro dipendente, individuati ad insindacabile giudizio della Società tra i soggetti che ricoprono posizioni apicali e/o sono investiti di funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società e/o del Gruppo.
- Lettera di Attribuzione: la lettera che la Società invierà ad ogni Beneficiario per comunicare al medesimo l'attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni, ai termini ed alle condizioni di cui al presente Regolamento e alla Lettera di Attribuzione.
- Numero Base di Azioni: con riferimento a ciascun Beneficiario, il numero massimo di Azioni ottenibile sull'intero arco di Piano, al raggiungimento del 100% dell'Obiettivo di Performance, dell'Obiettivo ESG e dell'Obiettivo di Permanenza, ai termini ed alle condizioni previste dal Regolamento.
- Obiettivo di Performance: per ciascun Periodo di Vesting Annuale, l'obiettivo di *performance* previsto dal Piano, come individuato al successivo Articolo 8.
- Obiettivi di Piano: l'Obiettivo di Performance, l'Obiettivo di Permanenza e l'Obiettivo ESG.
- Obiettivo ESG: l'obiettivo di sostenibilità previsto dal Piano, come individuato al successivo Articolo 8.
- Obiettivo Minimo di Performance: il raggiungimento della soglia minima del 70% con riferimento agli Obiettivi di Performance, così come individuato al successivo Articolo 8.

- Obiettivo di Permanenza: il permanere del Rapporto tra il Beneficiario e la Società o la società del Gruppo sino al termine del Periodo di Vesting di Lungo Periodo.
- Periodi di Vesting: si intendono congiuntamente i Periodi di Vesting Annuali e il Periodo di Vesting di Lungo Periodo.
- Periodi di Vesting Annuali: i periodi di misurazione dell'Obiettivo di Performance annuale, (con riferimento agli esercizi che chiuderanno al 31 dicembre 2024, 31 dicembre 2025 e 31 dicembre 2026), come meglio descritti ed individuati ai sensi del successivo Articolo 5.
- Periodo di Vesting di Lungo Periodo: il periodo di misurazione dell'Obiettivo di Permanenza e dell'Obiettivo ESG, di durata triennale e individuato ai sensi del successivo Articolo 5.
- Piano Industriale: indica il piano industriale 2024 - 2026 della Società approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 settembre 2023.
- Rapporto: il rapporto di lavoro dipendente e/o di amministratore e/o di collaborazione in essere tra il singolo Beneficiario e la Società o una società del Gruppo.
- Regolamento: il presente regolamento, avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.
- Società o Alkemy: Alkemy S.p.A., con sede legale in Milano, Via San Gregorio n. 34, codice fiscale, P.IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano 05619950966.

3. Scopo del Piano

La Società con il presente Piano intende:

- allineare gli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti e con gli obiettivi del Piano Industriale della Società nella sua integrità;
- legare la remunerazione dei Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi di Alkemy, ai risultati economici conseguiti dalla Società stessa e dal Gruppo e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- supportare e premiare il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- sostenere *attraction, retention* ed *engagement* di risorse chiave in linea con la cultura aziendale, perseguendo al contempo una scelta efficiente relativamente ai costi generati dal presente Piano.

4. Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento stabilisce i principi e le regole di funzionamento del Piano.

Il Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 23 febbraio 2024.

Le clausole di questo Regolamento sono fra di loro correlate ed inscindibili.

Le caratteristiche del Piano sono uguali per le varie categorie di Beneficiari, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere, in ciascuna singola Lettera di Attribuzione, termini e condizioni specifici per ognuno dei Beneficiari.

5. Descrizione del Piano

Il Piano consiste nell'Attribuzione gratuita ai Beneficiari, previa apposita deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società (sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ove applicabile), del Diritto a Ricevere Azioni a titolo gratuito nei termini e alle condizioni previsti nel presente Regolamento.

Il Piano ha durata pluriennale ed è suddiviso in tre Periodi di *Vesting* Annuale e in un Periodo di *Vesting* di Lungo Periodo, di durata triennale, come di seguito meglio descritti:

1. Periodi di Vesting Annuali: dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 (il "**Periodo di Vesting 2024**"), dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 (il "**Periodo di Vesting 2025**"); e dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 (il "**Periodo di Vesting 2026**").

Al termine di ciascun Periodo di Vesting Annuale, il Consiglio di Amministrazione verificherà il raggiungimento degli Obiettivi di Performance nei termini di cui al successivo Articolo 8;

2. Periodo di Vesting di Lungo Periodo: dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.

Al termine del Periodo di Vesting di Lungo Periodo il Consiglio di Amministrazione verificherà il rispetto dell'Obiettivo di Permanenza e dell'Obiettivo ESG nei termini di cui al successivo Articolo 8.

6. Individuazione dei Beneficiari e del Numero Base di Azioni, Valore Massimo del Piano

Alla Data di Attribuzione del Diritto il Consiglio di Amministrazione – sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ove applicabile – invierà a ciascun Beneficiario la Lettera di Attribuzione e il presente Regolamento del Piano.

Mediante la Lettera di Attribuzione ad ognuno dei Beneficiari verrà attribuito il Diritto a Ricevere Azioni per il Numero Base di Azioni ivi indicato, ai termini ed alle condizioni di cui alla Lettera di Attribuzione, restando altresì inteso che il Numero Base di Azioni verrà calcolato tenuto conto del valore di mercato delle Azioni della Società alla Data di Attribuzione del Diritto in modo tale da assegnare un Numero Base di Azioni che, in quella data, abbia un valore compreso tra i seguenti importi, differenziati a seconda della categoria di appartenenza del Beneficiario:

- Amministratori Esecutivi: tra Euro 100.000 (centomila) ed Euro 200.000 (duecentomila) per ciascun Periodo di Vesting Annuale;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: tra Euro 50.000,00 (cinquantamila) ed Euro 100.000,00 (centomila) per ciascun Periodo di Vesting Annuale;
- Key People: tra Euro 10.000 (diecimila) ed Euro 75.000,00 (settantacinquemila) per ciascun Periodo di Vesting Annuale.

L'importo rispetto al quale calcolare l'effettivo Numero Base di Azioni che avrà diritto di ricevere il Beneficiario al raggiungimento degli Obiettivi di Piano sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, con riferimento ai *range* sopra indicati e comunicato nella Lettera di Attribuzione.

Il Numero Base di Azioni per tutte le categorie Beneficiari sarà composto per l'85%, da Azioni Target e per il 15% da Azioni Grant.

La Lettera di Attribuzione nonché il Regolamento ad essa allegato dovranno essere debitamente compilati, siglati e sottoscritti da ciascun Beneficiario in segno di integrale ed incondizionata accettazione, e consegnati alla Società a pena di decadenza del diritto ad aderire al Piano entro 10 (dieci) giorni di calendario dalla data di ricezione, da parte del Beneficiario, della Lettera di Attribuzione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare i Beneficiari del Piano (unitamente al relativo Numero Base di Azioni da assegnare, con suddivisione di Azioni Grant e Azioni Target) e attribuire ai medesimi il Diritto a Ricevere Azioni per un controvalore complessivo massimo di Euro 1.000.000 (unmilione) per ciascun Periodo di Vesting Annuale.

7. Condizioni per l'Assegnazione delle Azioni

L'Assegnazione delle Azioni, nella misura prevista ai sensi del presente Regolamento ed in conformità con le previsioni di cui alla Lettera di Attribuzione, è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, nei termini di seguito indicati e comunque non oltre il termine di cui all'Articolo 9, dell'avveramento delle seguenti condizioni:

- che alla Data di Assegnazione delle Azioni sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società o con una società del Gruppo, fermo quanto previsto al successivo Articolo 14 del presente Regolamento;
- che siano stati raggiunti l'Obiettivo di Performance e/o l'Obiettivo ESG ai fini dell'Assegnazione delle relative Azioni Target; e
- che sia stato raggiunto l'Obiettivo di Permanenza ai fini dell'Assegnazione delle Azioni Grant.

Il Numero Base di Azioni per tutte le categorie di Beneficiari sarà composto, per l'85%, da Azioni Target e per il 15% da Azioni Grant. In particolare, l'80% del Numero Base di Azioni Target sarà correlato al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance e il 5% del Numero Base di Azioni Target sarà correlato al raggiungimento dell'Obiettivo ESG.

La verifica del raggiungimento dell'Obiettivo di Performance (per la sola parte riferita al Gruppo) sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'esercizio coincidente con ognuno dei Periodi di Vesting Annuali.

La verifica del raggiungimento dell'Obiettivo di Permanenza e dell'Obiettivo ESG sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione entro l'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'esercizio coincidente con l'ultimo esercizio del Periodo di Vesting di Lungo Periodo.

L'Assegnazione delle Azioni ai termini ed alle condizioni di cui al successivo Articolo 8 avverrà a titolo gratuito.

8. Obiettivi di Piano e Assegnazione delle Azioni

8.1 Obiettivi di Performance ai fini dell'Assegnazione delle Azioni Target

Con riferimento a ciascun Periodo di Vesting Annuale, l'Assegnazione delle Azioni Target correlata all'Obiettivo di Performance è subordinata al raggiungimento del medesimo, come di seguito definito.

– per “**Obiettivo Performance**” si intende il raggiungimento dei livelli di EBITDA a livello consolidato di Gruppo, che verranno determinati in linea con il Piano Industriale, intendendosi per “EBITDA” l'utile dell'esercizio rettificato delle seguenti componenti: imposte sul reddito dell'esercizio, utile/perdita derivante da transazioni in valuta estera, proventi finanziari, oneri finanziari, ammortamenti, svalutazioni ed accantonamenti, da calcolarsi escludendo le operazioni straordinarie.

L'Obiettivo di Performance verrà consuntivato per ciascun Periodo di Vesting Annuale.

Le Azioni Target effettive da assegnare a ciascun Beneficiario in caso di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, ai termini ed alle condizioni del Regolamento, saranno determinate come segue:

Obiettivo EBITDA	
<i>Performance del singolo indicatore (in % sull'Obiettivo di Performance, per ciascun Periodo di Vesting Annuale)</i>	Azioni oggetto di Assegnazione per Obiettivo di Performance (in % sul Numero Base di Azioni, per ciascun Periodo di Vesting Annuale)
<i>Minore del 70%</i>	0%
<i>Maggiore del 70% ma minore dell'85%</i>	25% a crescere secondo la linea indicata nel diagramma sotto riportato, calcolata

	con il metodo dell'interpolazione lineare, in una percentuale fino ad un massimo dell'85%
<i>Maggiore dell'85% ma minore del 100%</i>	40% a crescere secondo la linea indicata nel diagramma sotto riportato, calcolata con il metodo dell'interpolazione lineare, in una percentuale fino ad un massimo del 100%
<i>Maggiore del 100% ma minore del 125%</i>	100% a crescere secondo la linea indicata nel diagramma sotto riportato, calcolata con il metodo dell'interpolazione lineare, in una percentuale fino ad un massimo del 125%
<i>Maggiore o uguale al 125%</i>	125%

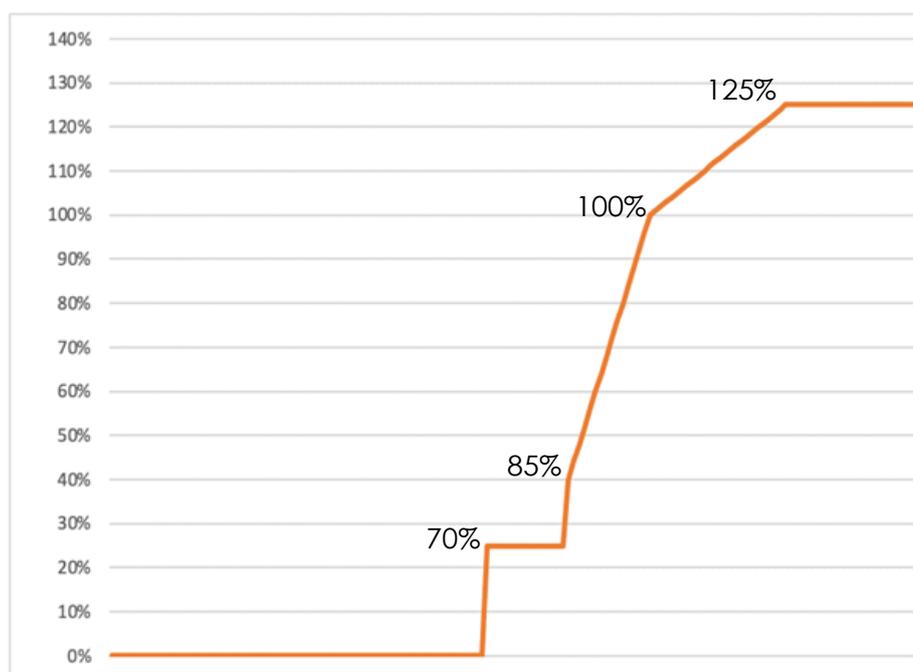


Tabella di calcolo delle Azioni Target effettive da assegnare secondo il metodo dell'interpolazione lineare

Il mancato raggiungimento dell'Obiettivo Minimo di Performance non permette l'Assegnazione delle Azioni correlate al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari.

Per meri fini di chiarezza si precisa che nessun diritto spetterà ai Beneficiari in relazione alle Azioni Target che non saranno assegnate per il mancato raggiungimento, in tutto o in parte, dell'Obiettivo di Performance al termine del Periodo di Vesting 2024 e/o del Periodo di Vesting 2025 e/o del Periodo di Vesting 2026.

Obiettivo di Permanenza

Entro il termine previsto per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio coincidente con l'ultimo esercizio del Periodo di Vesting di Lungo Periodo, il Consiglio medesimo verificherà il rispetto dell'Obiettivo di Permanenza per i singoli Beneficiari, ai fini dell'Assegnazione delle Azioni Grant (come di seguito indicato).

Obiettivo ESG

Per “**Obiettivo ESG**” si intende il raggiungimento di almeno due tra i seguenti KPI:

- *Rating ESG* della Società: questo KPI sarà misurato con riferimento al *rating ESG* attribuito alla Società da una primaria società di *rating* che verrà selezionata nel corso del 2023. Il KPI si intenderà raggiunto in caso di miglioramento dello *score* attribuito alla Società nell'esercizio antecedente l'avvio del Piano e il *rating ESG* conseguito con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026;
- *Customer Satisfaction* sulla base del Net Promoter Score: questo KPI sarà misurato sulla base della media delle rilevazioni effettuate nel corso del Piano e si intenderà raggiunto in caso di valore superiore al valore rilevato nel corso del 2023;
- *People engagement* sulla base del Net Promoter Score interno: questo KPI sarà misurato sulla base della media delle rilevazioni effettuate nel corso del Piano e si intenderà raggiunto in caso di valore superiore a quello rilevato nel corso del 2023.

Entro il termine previsto per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio coincidente con l'ultimo esercizio del Periodo di Vesting di Lungo Periodo, il Consiglio medesimo verificherà il rispetto dell'Obiettivo ESG per i singoli Beneficiari, ai fini dell'Assegnazione delle relative Azioni Target.

8.2 Assegnazione delle Azioni

Una volta verificato il raggiungimento, in tutto o in parte, dell'Obiettivo di Performance (secondo la tabella che precede) e dell'Obiettivo ESG, l'Assegnazione delle Azioni Target avverrà per intero, per tutte le categorie di Beneficiari, alla Data di Assegnazione relativa al Periodo di Vesting di Lungo Periodo, restando ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di stabilire condizioni diverse (da indicarsi specificatamente nella Lettera di Attribuzione del singolo Beneficiario).

L'Assegnazione delle Azioni Grant a favore dei Beneficiari che ne abbiano diritto avverrà, per intero, alla Data di Assegnazione relativa al Periodo di Vesting di Lungo Periodo, restando ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di stabilire condizioni diverse (da indicarsi specificatamente nella Lettera di Attribuzione).

9. Godimento e Disponibilità delle Azioni

La Società metterà a disposizione dei Beneficiari il numero effettivo di Azioni determinato in base a quanto previsto dall'Articolo 8 che precede, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste nel presente Regolamento, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato della Società al Periodo di Vesting di Lungo Periodo.

Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, di optare – alla Data di Assegnazione – per il pagamento in denaro (anziché in Azioni della Società) dell'incentivo spettante a ciascun Beneficiario, per un importo monetario pari al valore delle Azioni alla singola Data di Assegnazione.

10. Durata del Piano

Il Piano avrà durata dalla Data di Approvazione fino al 31 dicembre 2026. Il Regolamento avrà efficacia sino all'ultima Data di Assegnazione delle Azioni.

11. Natura e caratteristiche delle Azioni

Le Azioni oggetto di Assegnazione ai sensi del Piano avranno godimento regolare e quindi pari a quello delle altre Azioni in circolazione alla data della loro emissione.

L'Assegnazione delle Azioni al Beneficiario, e più in generale ogni beneficio riconosciuto con il Piano, non autorizza:

- alla prosecuzione del Rapporto attualmente in essere con la Società;
- a limitare, ridurre o pregiudicare in alcun modo il diritto della Società di cessare il Rapporto attualmente in essere con i Beneficiari (salvo quanto diversamente previsto nei rispettivi contratti di lavoro e/o accordi individuali);
- a definire livelli di incentivazione diversi e futuri rispetto a quelli riferiti a questo Piano e/o alla partecipazione a piani futuri.

12. Costi e Spese

Tutti i costi relativi all'emissione ed al trasferimento delle Azioni assegnate ai sensi del Piano saranno a carico della Società.

Ciascun Beneficiario è tenuto a comunicare alla Società informazioni in merito al conto titoli presso il quale la Società potrà depositare le Azioni oggetto di Assegnazione.

13. Gestione del Piano e adeguamento del Regolamento

L'organo responsabile della gestione del Piano è il Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, conformemente e subordinatamente alle disposizioni espresse nel presente Regolamento. La gestione operativa e l'attuazione pratica del Piano saranno affidate alla Direzione Affari Societari della Società e alla funzione Amministrazione Finanza e Controllo.

Fermo restando quanto previsto agli Articoli 14 e 15, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il Comitato per la Remunerazione, di apportare al Regolamento, con le modalità più opportune, le modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari.

14. Disciplina in caso di cessazione del Rapporto

In caso di cessazione del Rapporto prima della Data di Assegnazione o comunque prima della consegna delle Azioni per ciascun Periodo di Vesting troveranno applicazione le previsioni di cui al presente Articolo, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di un'ipotesi di Bad Leaver prima della Data di Assegnazione o comunque prima della consegna delle Azioni, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il Diritto a Ricevere Azioni, indipendentemente dal raggiungimento degli Obiettivi di Piano con riferimento a ciascun Periodo di Vesting concluso anteriormente alla cessazione del rapporto e dall'eventuale maturazione *pro rata temporis* di Azioni.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di un'ipotesi di Good Leaver prima della Data di Assegnazione o comunque prima della consegna delle Azioni per ciascun Periodo di Vesting, il Beneficiario (o i suoi eredi) avrà diritto a ricevere un quantitativo *pro rata*, in base al periodo maturato alla data di cessazione del rapporto.

15. Disciplina di situazioni specifiche

Operazioni straordinarie

In caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento, quali:

- i. operazioni straordinarie sul capitale della Società e così a titolo esemplificativo e non esaustivo, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, in opzione agli azionisti o con esclusione del diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni;
- ii. operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; oppure
- iii. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti di cui al presente Piano, sulle Azioni e sulla Società;

il Consiglio di Amministrazione potrà (ma non sarà tenuto a) apportare al Regolamento, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Modifiche dell'assetto societario

Qualora, nel corso del periodo di validità del Piano e del presente Regolamento:

- i. venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le azioni Alkemy, o
- ii. venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il mercato Euronext STAR Milan (c.d. *delisting*),

indipendentemente dall'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Piano, la Data di Attribuzione delle Azioni Grant e Target sarà automaticamente anticipata alla (i) data della comunicazione della promozione dell'offerta pubblica di acquisto o di scambio ovvero, (ii) alla data di decorrenza della revoca delle negoziazioni delle Azioni sul mercato di riferimento. Ai fini della presente disposizione, il Numero Base di Azioni verrà determinato assumendo che l'Obiettivo di Performance sia stato raggiunto nella misura del 100%.

16. Clausola di Malus e Clawback

Qualora, nei 12 mesi successivi alla Data di Assegnazione, dovesse risultare che il Beneficiario abbia posto in essere condotte dolose (i) al fine di alterare i dati utilizzati per la determinazione dell'Obiettivo di Performance o (ii) che abbiano arrecato un significativo pregiudizio (anche non economico) alla Società e/o al Gruppo Alkemy (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, ove il Beneficiario rilevi informazioni confidenziali e/o segrete e/o riservate della Società e/o del Gruppo Alkemy, fatti solo salvi i casi in cui le stesse siano di dominio pubblico e/o siano rivelate per adempiere ad un obbligo di legge), il Beneficiario sarà tenuto a restituire alla Società le Azioni oggetto di Assegnazione o un importo pari al loro valore alla Data di Assegnazione.

Qualora si verificano le circostanze di cui al precedente punto, la Società potrà trattenere le Azioni ancora da assegnare o un importo pari al valore delle Azioni che il Beneficiario è tenuto a restituire da qualsivoglia importo dovuto al Beneficiario, come – in via esemplificativa ma non esaustiva – retribuzione di qualsivoglia natura, premi e competenze di fine rapporto dovute al Beneficiario.

In caso di incapienza, il Beneficiario dovrà corrispondere l'eventuale parte residua entro 10 giorni lavorativi dalla data in cui questo sia richiesto dalla Società.

17. Trattamento fiscale

Gli oneri tributari derivanti dall'Assegnazione restano a carico dei Beneficiari, nonché della Società per quanto di rispettiva competenza sulla base della normativa *pro tempore* vigente ed applicabile a ciascun Beneficiario.

A seguito dell'assegnazione delle Azioni, ogni Beneficiario provvederà a fornire alla Società la provvista relativa alle ritenute fiscali a proprio carico.

In caso contrario, il Beneficiario concede mandato irrevocabile alla Società di rivalersi su qualsiasi importo a suo credito qualora non provveda a fornire la provvista necessaria al pagamento delle imposte dovute.

18. Legge applicabile e foro competente

Il Piano, il Regolamento e i suoi allegati sono regolati e dovranno essere interpretati ai sensi della legge della Repubblica Italiana.

Ogni contestazione o controversia fra la Società e i Beneficiari derivante dal, o comunque relativa al, Piano e/o al presente Regolamento sarà deferita alla competenza esclusiva del Foro di Milano.

19. Riservatezza

Il Piano, il Regolamento e i suoi allegati, nonché qualsivoglia notizia od informazione relativa agli stessi o ivi contenuta, sono strettamente riservati, fatti salvi gli obblighi di informativa e di comunicazione al mercato che incombono sulla Società.

In ogni caso, i Beneficiari si impegnano a non divulgare a terzi i contenuti del Piano, del Regolamento e dei relativi allegati, nonché gli atti e i documenti ivi contemplati, ed a mantenere la riservatezza circa qualsivoglia notizia od informazione relativa agli stessi o negli stessi contenuta, fatto salvo solo quanto strettamente richiesto per l'adempimento di eventuali non derogabili obblighi di legge.

20. Comunicazioni

Qualsiasi comunicazione richiesta o consentita dalle disposizioni del Regolamento dovrà essere effettuata per iscritto e si intenderà validamente ed efficacemente eseguita al ricevimento della stessa, se effettuata a mani, per raccomandata, per PEC, o al momento della emissione del rapporto positivo di trasmissione da parte della macchina trasmittente, se effettuata via telefax, sempreché sia indirizzata come segue:

- se alla Società: all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- se al Beneficiario: all'indirizzo indicato nella Lettera di Attribuzione;

ovvero presso il diverso indirizzo che la Società o i Beneficiari potranno reciprocamente comunicarsi successivamente alla Data di Approvazione in conformità alle disposizioni del presente Articolo 20, restando inteso che presso gli indirizzi suindicati, ovvero presso i diversi indirizzi che potranno essere comunicati in futuro, la Società e i Beneficiari eleggono altresì il proprio domicilio ad ogni fine relativo al Regolamento, ivi compreso quello di eventuali comunicazioni giudiziarie.

Allegati

Gli allegati di seguito elencati fanno parte integrante del presente Regolamento:

Allegato A: Lettera di Attribuzione

Allegato A
Lettera di Attribuzione

Egr. Sig.

[●]

Milano, [●]

Oggetto: Piano *Long Term Incentive* 2024–2026 di Alkemy S.p.A. (“Alkemy” o la “Società”)

Egregio Sig. [●],

con la presente desideriamo comunicarLe che Lei, in funzione dell’importanza strategica e criticità del ruolo e della posizione ricoperta all’interno di Alkemy, è stato inserito tra i beneficiari del “*Piano Long Term Incentive* 2024–2026” di *Alkemy S.p.A.* (il “**Piano**”), disciplinato dall’allegato Regolamento (il “**Regolamento**”) che costituisce parte integrante e sostanziale di questa lettera di attribuzione e che s’intende qui interamente richiamato e ritrascritto.

I termini utilizzati con lettera maiuscola e non altrimenti definiti all’interno della presente lettera devono intendersi avere il medesimo significato loro attribuito nel Regolamento.

Il Piano (come meglio descritto nel relativo Regolamento) consiste nell’attribuzione a ciascun beneficiario del Diritto a Ricevere Azioni, ossia del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile *inter vivos*, all’Assegnazione di Azioni ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.

Pertanto, con la presente Le viene attribuito il Diritto a Ricevere Azioni per un Numero Base di Azioni pari a [●] per l’esercizio in corso alla data della presente lettera e per ciascuno degli esercizi successivi, se ricompresi nel Periodo di Piano (i.e. per gli esercizi 2024, 2025 e 2026), come di seguito suddiviso in Azioni Grant e Azioni Target: Azioni Grant [●]% e Azioni Target [●].

L’Assegnazione delle Azioni è subordinata alla verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, dell’avveramento delle condizioni di cui agli artt. 7 e 8 del Regolamento.

Le modalità operative di Assegnazione delle Azioni sono disciplinate dall’art. 8.2 del Regolamento.

In particolare l’Assegnazione delle Azioni, il cui numero potrà risultare inferiore al Numero Base di Azioni qualora gli Obiettivi di Performance (come di seguito individuati, per ciascun Periodo di Vesting Annuale) non fossero integralmente raggiunti, saranno a Lei assegnate per intero alla data di approvazione del bilancio consolidato del Gruppo Alkemy relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

L’Obiettivo di Performance di cui all’art. 8.1 del Regolamento, viene determinato in linea con il Piano Industriale approvato dalla Società in data [·] come di seguito:

	2024	2025	2026
EBITDA (Euro/migliaia)	[·]	[·]	[·]

Nessun diritto spetterà ai Beneficiari in relazione alle Azioni Target che non saranno assegnate per il mancato raggiungimento, in tutto o in parte, dell’Obiettivo di Performance al termine di ciascun Periodo di Vesting Annuale. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione della Società, ove necessario sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, di optare per il pagamento in denaro (anziché in Azioni della Società)

dell'incentivo a Lei spettante, per un importo monetario pari al valore delle Azioni al momento della Data di Assegnazione.

*** ** ***

Il Piano, anche se di durata predeterminata, non comporta, in ogni caso, l'insorgere di alcun patto di stabilità o di durata minima del Suo rapporto con la Società, né alcuna rinuncia della Società all'esercizio dei propri diritti di recesso e/o revoca dal rapporto nell'ambito delle norme di legge e contrattazione collettiva di tempo in tempo applicabili.

Resta, altresì, espressamente inteso che (i) l'Assegnazione delle Azioni non costituirà, in alcun modo, una componente fissa e strutturale della Sua retribuzione, essendo detto eventuale beneficio, per la propria intrinseca natura e finalità, un componente non ricorrente, nonché variabile e aleatoria, subordinato e condizionato alla sussistenza in Suo favore di uno specifico Piano, nonché al conseguimento degli obiettivi in esso indicati, soggetti a valutazione unilaterale, esclusivamente aziendale; (ii) le modalità di calcolo, i criteri (quantitativi e/o qualitativi) per la maturazione, ovvero le condizioni e termini per il riconoscimento delle Azioni, saranno, inoltre, rimessi sempre alla decisione e valutazione esclusiva della Società, in conformità alla regolamentazione in essere, alle previsioni normative e regolamentari, nonché alle procedure e politiche di remunerazione di Gruppo, di volta in volta applicabili; come tali sono insindacabili da parte Sua.

L'approvazione del Piano non potrà in alcun modo creare limitazioni alla Società per l'adozione di nuovi piani di incentivazione o similari, anche per soggetti da Lei diversi.

*** ** ***

Dopo aver preso visione e piena cognizione dell'allegato Regolamento e qualora Lei concordi con quanto nello stesso previsto e disciplinato, così come ulteriormente specificato nella presente lettera di adesione, La preghiamo di restituirci copia sottoscritta della presente e del Regolamento, in segno di accettazione integrale dei termini, modalità e condizioni ivi contenute.

Il Piano e, quindi, anche l'attribuzione di qualsivoglia azione dovrà sempre risultare conforme ai principi e alle disposizioni delle politiche di remunerazione ed incentivazione, di volta in volta, in uso e/o implementate dalla Società, così come ad ogni disposizione di legge, previsione regolamentare e/o direttiva, linea guida, comunicato, provvedimento/regolamento delle autorità competenti applicabile in materia alla Società

*** ** ***

Siamo certi che apprezzerà questa iniziativa e che continuerà a porre a disposizione del Gruppo le sue migliori qualità tecniche e manageriali per la ricerca di risultati sempre più prestigiosi.

Cordiali saluti

Per ricevuta ed integrale accettazione del Regolamento nonché della presente Lettera di Attribuzione:

Milano, li [gg mese aaaa]

[Nome del Beneficiario]

Allegati:

- Regolamento del Piano