REGOLAMENTO DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA

"2025-2027"

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di

Allcore S.p.A. in data 8 aprile 2025

DEFINIZIONI

In aggiunta ai termini altrimenti definiti in questo documento, i seguenti termini, ove riportati con lettera in maiuscolo, avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

Allcore o **Società**	La società Allcore S.p.A., società per azioni ai sensi del diritto italiano, con sede legale in via San Gregorio n. 55, Milano (MI), 20124, codice fiscale e partita IVA n. 13812361007, iscritta al Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Milano, REA n. MI-2564912.
Assegnazione	Indica il diritto potenziale del Beneficiario a ricevere il Bonus Monetario nell'ambito del Piano
Assemblea	Indica l'assemblea degli azionisti di Allcore.
Attribuzione	Indica, al termine del Periodo di Maturazione e accertata la ricorrenza delle altre condizioni previste dal Regolamento, la corresponsione del Bonus Monetario.
Beneficiari	Gli amministratori delegati e i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché taluni dipendenti e/o collaboratori della Società e/o delle altre società del Gruppo, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, a cui verranno attribuiti i Bonus Monetari secondo le previsioni del presente Regolamento. I Beneficiari sono suddivisi nelle classi o *cluster* a seconda della loro posizione e ruolo nell'organigramma di Gruppo.
Bonus Monetari o ***MBO (Management by objetctives)***	La remunerazione variabile di breve e medio termine, oggetto del Piano, erogata a ciascun Beneficiario sotto forma di compenso monetario.
Business Unit o ***BU***	Indica le diverse business unit o *legal entity* in cui si articola l'attività del Gruppo, ossia (i) Soluzione Tasse Consulting di Soluzione Tasse & C. S.a.s., (ii) Consulting & Club, (iii) Allcore Energy, (iv) Estensya, (v) Finera, (vi) Finera Mediazione, (vii) Irec S.r.l., (viii) Re Business

	S.r.l. e (ix) Yuxme S.r.l. Ulteriori Business Units potranno essere individuate o costituite in pendenza di Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.
Classi di Beneficiari o ***Cluster***	Ha il significato di cui all'Articolo 2.2 del Regolamento.
Comunicazione di Accettazione	Indica l'apposita comunicazione inviata da ciascun Beneficiario alla Società che costituisce, ad ogni effetto, piena e incondizionata accettazione da parte dello stesso del Piano del Regolamento, come da modello di cui all'**Allegato A** del presente Regolamento.
Comunicazione di Maturazione Bonus Monetari	Indica l'apposita comunicazione inviata a ciascun Beneficiario con cui la Società informa dell'importo maturato dei Bonus Monetari ai sensi del successivo articolo 3.2.
Consiglio di Amministrazione	Indica il consiglio di amministrazione di Allcore S.p.A..
Controllate o **Società Controllate**	Indica le società attualmente o in futuro direttamente controllate da Allcore ai sensi dell'art. 2359 c.c.; alla data del presente Regolamento, risultano controllate le seguenti società: Soluzione Tasse Consulting di Soluzione Tasse & C. S.a.s., Finera Mediazione S.r.l., Yuxme S.r.l., RSM S.r.l., Re Business S.r.l. e Irec S.r.l.
Data del Regolamento	Indica la data del 29 aprile 2025 in cui l'Assemblea ha approvato il Piano.
EBT Re Business	Indica l'utile prima delle imposte.
Euronext Growth Milan	Il mercato Euronext Growth Milan, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
Evento Straordinario	Uno degli eventi previsti all'articolo 11.1 del Regolamento.
Executive Committee	Indica il comitato esecutivo con funzioni di

	natura manageriale istituito all'interno di alcune delle Business Unit del Gruppo e composto da un numero variabile di membri. Alla data del presente Regolamento gli Executive Committees costituiti sono 4 (quattro).
Free Cash Flow BU Target	Indica il valore target del flusso di cassa disponibile per ciascuna BU ed è dato dalla differenza tra il flusso di cassa dalle attività operative e il flusso di cassa per investimenti in capitale fisso, da conseguire in relazione a ciascuno degli esercizi rilevanti ai fini del Piano, come definito dall'organo amministrativo di Allcore ovvero dall'organo amministrativo di ciascuna delle Controllate nel *business plan* di Gruppo riferito allo stesso periodo.
Free Cash Flow Consolidato Target	Indica il valore target del flusso di cassa disponibile a livello di Gruppo ed è dato dalla differenza tra il flusso di cassa dalle attività operative e il flusso di cassa per investimenti in capitale fisso, da conseguire in relazione a ciascuno degli esercizi rilevanti ai fini del Piano, come definito dall'organo amministrativo di Allcore nel *business plan* di Gruppo riferito allo stesso periodo. Dal suddetto calcolo sarà dedotto (i) il valore di flusso di cassa disponibile generato dalla BU Re Business S.r.l., mentre (ii) sarà sommato l'EBT Re Business.
Gruppo	Indica la Società, insieme alle società da questa attualmente o in futuro direttamente o indirettamente controllate, ai sensi della disciplina applicabile.
Master Committee	Indica il comitato con funzioni di natura consultiva istituito a livello di Gruppo.
Obiettivi	Indica gli obiettivi indicati all'articolo 3.1 del presente Regolamento al raggiungimento dei quali è subordinata la maturazione dei Bonus Monetari e quindi la conseguente Attribuzione

	degli stessi ai sensi del presente Regolamento.
Periodo di Maturazione	Indica, con riferimento ai Bonus Monetari, il periodo di tempo indicato all'articolo 6.1 che segue, decorso il quale, i Beneficiari del Piano di Incentivazione avranno il diritto all'Attribuzione dei Bonus Monetari ai sensi del presente Regolamento.
Piano o **Piano di Incentivazione**	Indica il "*Piano di incentivazione 2025-2027*" di Allcore approvato dall'Assemblea in data 29 aprile 2025.
Proposta di Adesione	Indica l'apposita proposta scritta consegnata da Allcore al Beneficiario ed accettata dallo stesso, che costituisce, ad ogni effetto, piena e incondizionata adesione al Piano da parte del Beneficiario, come da modello di cui all'**Allegato A** del presente Regolamento.
Rapporto di Amministrazione	Indica l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero dell'organo amministrativo delle Controllate assunto dagli amministratori Beneficiari.
Rapporto di Lavoro	Indica il rapporto di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di collaborazione e/o di consulenza esistente tra il Beneficiario assegnatario del Piano e la Società o altra società del Gruppo.
Regolamento	Indica il presente documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Allcore, contenente la disciplina normativa ed amministrativa del Piano, e che stabilisce i diritti e gli obblighi dei Beneficiari della Società.
Termine di Maturazione	Indica, con riferimento a ciascun Bonus Monetario il termine di scadenza del relativo Periodo di Maturazione così come definito all'articolo 6.1 che segue.
TUF	D. Lgs. 28 febbraio 1998 n. 58.

PREMESSA

Gli ottimi risultati in termini di crescita e penetrazione del mercato che il gruppo Allcore è riuscito a conseguire in pochi anni sono da imputare principalmente alla determinazione del *top management* e alla costante innovazione portata sul mercato, in termini di processi, prodotti e servizi.

Il Piano di Incentivazione ha l'obiettivo di creare uno stimolo per il *top management* del Gruppo che possa contribuire a far crescere le *performance* aziendali in termini di (i) ricavi, (ii) redditività, e (iii) *share price*, ed incentivare ulteriormente la permanenza a lungo termine del capitale umano in azienda. Il Piano, come anche disciplinato dal presente Regolamento, rappresenta uno strumento volto a favorire la fidelizzazione delle risorse chiave, che costituiscono uno dei fattori di interesse strategico per la Società e l'intero Gruppo, nonché a incentivare tutti i beneficiari al miglioramento della *performance* della Società e del Gruppo, beneficiando di un incentivo monetario al raggiungimento di *performance* aziendali e di Gruppo, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale.

In particolare, il Piano di Incentivazione, che si sviluppa su un periodo di *performance* complessivamente di durata triennale, prevede un'incentivazione di natura monetaria basata sul pagamento di un premio in denaro al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale.

E' inoltre finalità del Piano attrarre figure manageriali e professionali di rilievo per la Società e il Gruppo.

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato, ritiene che i piani di compensi di natura monetaria costituiscano uno strumento capace di:

i remunerare gli alti livelli di *performance* motivando il *management* a incrementare redditività e valore per gli azionisti;

ii riconoscere i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio promuovendo motivazione e sviluppo delle professionalità individuali, generando differenziali di trattamento in funzione delle *performance* conseguite.

Il Piano si prefigge, infatti, di consolidare una condivisione degli obiettivi strategici tra il Gruppo e le risorse "chiave" dello stesso, in una prospettiva di sempre maggiore coinvolgimento, consapevolezza e coordinamento, oltre, naturalmente, che di incentivazione e fidelizzazione nel medio-lungo periodo.

* * *

A. CARATTERISTICHE GENERALI DEL PIANO

1. Oggetto e amministrazione del Piano

1.1 Il Piano prevede meccanismi di Assegnazione di Bonus Monetari i quali, al verificarsi di certi termini e condizioni, comporteranno la futura Attribuzione dei Bonus Monetari ai relativi Beneficiari, in forza di quanto disposto:

(a) nel Regolamento;

(b) nella Proposta di Adesione.

1.2 Per quanto non disposto dall'Assemblea che lo ha approvato, l'amministrazione del Regolamento è demandata al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega ad uno o più dei suoi membri per l'esecuzione delle proprie decisioni, nonché per l'Assegnazione dei Bonus Monetari ai singoli Beneficiari.

2. Beneficiari del Piano e Individuazione dei Beneficiari

2.1 Il Piano è riservato ai Beneficiari, individuati, in una o più volte - a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione - tra soggetti che rivestono un ruolo centrale per la Società e per il Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione è quindi l'organo preposto ad individuare i Beneficiari dei Bonus Monetari, nonché a determinare l'importo del Bonus Monetario. Qualora tra i Beneficiari vi siano amministratori della Società, la deliberazione consiliare di assegnazione dei Bonus Monetari verrà adottata nel rispetto della normativa applicabile alla Società in materia di remunerazione degli amministratori e conflitti di interesse.

2.2 I Beneficiari del Piano sono i *manager*, taluni dipendenti e altri collaboratori del Gruppo che appartengono e/o apparterranno alle seguenti Classi di Beneficiari:

- ogni Executive Committees costituito per ciascuna BU;
- Master Committee;
- Consiglio di Amministrazione della Società, quest'ultimo nelle persone del Presidente Gianluca Massini Rosati e Antonio Piovesana (il Consiglio di Amministrazione, ciascuno degli Executive Committees e il Master Committee, di seguito indicati anche come le "***Classi di Beneficiari***" o i "***Cluster***").

2.3 È riconosciuta al Consiglio di Amministrazione la facoltà di prevedere fra i destinatari del Piano ulteriori Beneficiari (tenuto conto dei relativi ruoli e responsabilità all'interno della Società e/o del Gruppo) durante la vigenza del Piano, i quali potranno aderire al Piano ai medesimi termini e condizioni previste per i Beneficiari originari.

3. Gli Obiettivi e il sistema di calcolo dei Bonus Monetari

3.1 Il diritto dei Beneficiari all'Attribuzione dei Bonus Monetari è altresì condizionato, a seconda dei casi, oltre a quanto previsto all'articolo 6.2 che segue: (i) con riferimento alla Classe di Beneficiari rappresentata dal Consiglio di Amministrazione e dal Master Committee, al raggiungimento di un determinato valore minimo di Free Cash Flow Consolidato mentre, (ii) con riferimento alla Classe di Beneficiari rappresentata dagli Executive Committees, al raggiungimento di un determinato valore minimo di Free Cash Flow da parte di ciascuna Business Unit, il tutto in relazione a ciascuno degli esercizi di volta in volta rilevanti ai fini del Piano, che si confronta con i valori di Free Cash Flow Consolidato Target e di Free Cash Flow BU Target previsti all'inizio di ogni esercizio. Il raggiungimento degli Obiettivi sarà verificato con le modalità previste dal seguente articolo 3.2 (gli "***Obiettivi***").

3.2 Gli Obiettivi saranno accertati sulla base delle risultanze contabili del bilancio consolidato della Società rispettivamente al:

(a) 31 dicembre 2025, per gli Obiettivi previsti per il primo esercizio di riferimento;
(b) 31 dicembre 2026, per gli Obiettivi previsti per il secondo esercizio di riferimento;
(c) 31 dicembre 2027, per gli Obiettivi previsti per il terzo e ultimo esercizio di riferimento.

La verifica del grado di raggiungimento degli Obiettivi sarà effettuata insindacabilmente dal Consiglio di Amministrazione della Società entro 15 (quindici) giorni dalla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società di volta in volta rilevante ai fini del Piano da parte dell'assemblea dei soci e della contestuale presa d'atto da parte della stessa del bilancio consolidato (la "***Data di Verifica***"). Sulla base di tale verifica, l'organo amministrativo, entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla suddetta data procederà a comunicare a ciascun Beneficiario l'importo del Bonus Monetario maturato (la "***Comunicazione di Maturazione Bonus Monetari***").

4. Sistema di calcolo del Bonus Monetario

4.1 Con riguardo agli Obiettivi di *performance* aziendale, il Piano prevede un sistema di calcolo degli incentivi che tiene conto dello scostamento (positivo o negativo) tra il Free Cash Flow Consolidato effettivamente conseguito dal Gruppo o, a seconda dei casi, il Free Cash Flow BU generato da ciascuna Business Unit, e il Free Cash Flow Consolidato Target e il Free Cash Flow BU Target previsto per l'esercizio di volta in volta rilevante ai fini del Piano, in ogni caso in un *range* compreso tra il 80% (che rappresenta la soglia minima rilevante di raggiungimento del Free Cash Flow Consolidato Target e del Free Cash Flow BU Target, al di sotto dei quali i Beneficiari non maturano alcun incentivo) e il 110% (che rappresenta la soglia massima rilevante di raggiungimento del Free Cash Flow Consolidato Target e del Free Cash Flow BU Target, al di sopra della quale il Bonus Monetario sarà in ogni caso determinato assumendo che il target di risultato sia stato conseguito nella misura del 110%). Ad eccezione di quanto sopra, si specifica che laddove (i) il Free Cash Flow Consolidato Target e/o (ii) il Free Cash Flow BU Target fosse superiore a Euro 1.000.000 (un milione/00) per ciascun esercizio rilevante ai fini del Piano, e il risultato effettivamente conseguito sia pari o superiore al 110% del target previsto, il Bonus Monetario sarà in ogni caso pari al 110% (il "***Cap***"). Viceversa, ove il Free Cash Flow Consolidato Target e/o (ii) il Free Cash Flow BU Target fosse pari o inferiore a Euro 1.000.000 (un milione/00), non si applicherà il Cap in relazione alla determinazione del Bonus Monetario.

Tale sistema di calcolo prevede un decremento proporzionale in caso di scostamento negativo (*underperformance*).

Le tabelle di seguito riportate illustrano, a titolo esemplificativo, il sistema di calcolo del Bonus Monetario a seconda che il Free Cash Flow Consolidato Target e/o (ii) il Free Cash Flow BU Target fossero (i) superiori a Euro 1.000.000 ovvero (ii) pari o inferiori a tale soglia.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI su target superiore a Euro 1.000.000	**ATTRIBUZIONE INCENTIVO**
Inferiore al 80% del Free Cash Flow Consolidato Target	Nessun incentivo
Compreso tra il 80% e il 110% (escluso) del Free Cash Flow Consolidato Target	Ridotto proporzionalmente al diminuire del Free Cash Flow Consolidato Target Esempio di calcolo:

	- Free Cash Flow Consolidato Target = 100 - Incentivo (Bonus Monetario) = 20 - Risultato Free Cash Flow Consolidato conseguito = 94 - Bonus Monetario erogato = 20 x 94% = 18,8
Pari o superiore al 110% del Free Cash Flow Consolidato Target	Bonus Monetario determinato come se il target di risultato sia stato conseguito nella misura del 110%

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI su target pari o inferiore a Euro 1.000.000	**ATTRIBUZIONE INCENTIVO**
Inferiore al 80% del Free Cash Flow Consolidato Target	Nessun incentivo
Pari o superiore al 80% del Free Cash Flow Consolidato Target	Aumentato proporzionalmente all'aumentare del Free Cash Flow Consolidato Target Esempio di calcolo: - Free Cash Flow Consolidato Target = 100 - Incentivo (Bonus Monetario) = 20 - Risultato Free Cash Flow Consolidato conseguito = 94 - Bonus Monetario erogato = 20 x 94% = 18,8

La verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi rispetto al Free Cash Flow Consolidato Target e al Free Cash Flow BU Target sono demandate al Consiglio di Amministrazione della Società.

5. Assegnazione dei Bonus Monetari alle Classi di Beneficiari

5.1 Il Piano prevede l'Assegnazione, e, al ricorrere delle condizioni nonché secondo le modalità e ai termini puntualmente disciplinati, l'Attribuzione, in favore di Beneficiari appartenenti alle Classi di Beneficiari, di un Bonus Monetario, ai sensi del sistema di calcolo di cui all'articolo 4.1.

5.2 I Bonus Monetari saranno assegnati alle Classi di Beneficiari ai sensi della seguente tabella:

"CLASSE DI	**EROGAZIONE MBO**

BENEFICIARI”	
ExeCo o **(Executive Committee)**	Per il 100% corrisposto in quote paritetiche tra i singoli Beneficiari facenti parte dell’Executive Committee della singola Business Unit del gruppo*.
Consiglio di Amministrazione della Società	Per il 95% corrisposto al Presidente esecutivo del Consiglio di Amministrazione per il 5% all’amministratore delegato Antonio Piovesana.
MaCo o **Master Committee**	**A.** Per il 90% corrisposto in quote paritetiche tra i Beneficiari Gualtieri, Arlotti e Tempesta. **B.** Per il 10% corrisposto al Beneficiario Gadda.

* Per quanto riguarda il manager che attualmente ricopre la funzione di *financial manager* della divisione Consulting del Gruppo, quale Beneficiario,avrà diritto a un Bonus Monetario, ove maturato, il cui importo sarà determinato come segue:

A. Nella misura del 2% del Free Cash Flow attribuibile alla Business Unit Consulting & Club.

B. Nella misura del 2% del Free Cash Flow attribuibile alla Business Unit Energy;

C. Nella misura del 2% del Free Cash Flow attribuibile alla Business Unit Agevolato;

D. Nella misura del 2% del Free Cash Flow attribuibile alla Business Unit Gruppo Irec S.r.l..

5.3 L’importo del Bonus Monetario che potrà essere cumulativamente attribuito su base annuale a favore di ciascuna Classe di Beneficiari non potrà in ogni caso essere superiore a Euro 500.000 (cinquecentomila/00) (il l’“***Importo Massimale***”). Ai fini di maggiore precisione, ciascun Executive Committee costituisce una Classe di Beneficiari ai fini del presente Regolamento.

5.4 Per partecipare al Piano, i Beneficiari che avranno ricevuto la Proposta di Adesione dovranno comunicare alla Società la propria piena e incondizionata accettazione mediante sottoscrizione e inoltro alla Società della Comunicazione di Accettazione, entro e non oltre 10 (dieci) giorni dalla ricezione della Proposta di Adesione, a pena di inefficacia e/o di irricevibilità. Decorso inutilmente il predetto termine, l’offerta dei Bonus Monetari si intenderà comunque decaduta e priva di ogni effetto. Resta inteso che in capo ai Beneficiari, quale condizione per poter aderire al Piano, alla data di sottoscrizione e invio della Comunicazione di Accettazione, dovrà risultare in essere il rispettivo Rapporto di Amministrazione o il Rapporto di Lavoro.

5.5 Il Beneficiario avrà diritto all’Attribuzione dei Bonus Monetari al Termine di Maturazione purché siano stati raggiunti i relativi Obiettivi.

5.6 In caso di cessazione del Rapporto di Amministrazione e/o del Rapporto di Lavoro da parte del Beneficiario e della decadenza dei Bonus Monetari assegnati nei casi previsti dal presente Regolamento, il Consiglio di Amministrazione e/o l’organo amministrativo di ciascuna Controllata a seconda dei casi, potranno, a propria insindacabile discrezione, assegnare gli stessi ad altri Beneficiari nell’ambito dell’Assegnazione prevista per l’esercizio del Piano rilevante immediatamente successivo a quello in cui si è verificato l’evento sopra descritto.

6. Periodo di Maturazione e condizioni per l'Attribuzione dei Bonus Monetari

6.1 Il Bonus Monetario, purché siano stati raggiunti gli Obiettivi e ai sensi del sistema di calcolo predetto, sarà erogato a favore di ciascun Beneficiario, al termine del Periodo di Maturazione, entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di ricezione da parte dei singoli Beneficiari della Comunicazione di Maturazione Bonus Monetari:

(a) per l'esercizio 2025 il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2025;

(b) per l'esercizio 2026 il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2026;

(c) per l'esercizio 2027 il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2027;

(ciascun termine di scadenza dei Periodi di Maturazione, il "***Termine di Maturazione***").

6.2 L'efficacia di ciascun Bonus Monetario annuale sarà condizionata:

(a) alla permanenza del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro sino al Termine di Maturazione previsto per il relativo Bonus Monetario, ovvero per un periodo continuativo di almeno 9 (nove) mesi durante l'esercizio di riferimento di volta in volta rilevante ai fini del Piano; viceversa, qualora la permanenza del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro fosse compresa in un periodo continuativo tra i 6 (sei) e i 9 (nove) mesi, i Beneficiari manterranno nondimeno il diritto all'Attribuzione dei Bonus Monetari, tuttavia gli stessi saranno erogati nella misura del 50% (cinquanta per cento) rispetto a quanto singolarmente spettante a ciascuno di essi. Infine, qualora la permanenza del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro fosse inferiore a 6 (sei) mesi nel corso dell'esercizio di riferimento di volta in volta rilevante ai fini del Piano, i Beneficiari non avranno diritto all'Attribuzione di alcun Bonus Monetario (il "***Meccanismo di Décalage***");

(b) in funzione e in proporzione dell'avvenuto raggiungimento degli Obiettivi previsti per il relativo Bonus Monetario.

Infine, nell'ipotesi di cui all'ultimo periodo della lettera (a) relativo al Meccanismo di Décalage, ai nuovi eventuali Beneficiari che dovessero diventare tali per effetto dell'inserimento nell'Executive Committee ovvero nel Master Committee, saranno assegnati Bonus Monetari a valere sull'esercizio del Piano rilevante immediatamente successivo a quello di instaurazione del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro, nel rispetto tuttavia dei limiti quantitativi previsti dal presente Regolamento.

6.3 Il mancato raggiungimento totale ovvero parziale degli Obiettivi comporterà la mancata corresponsione dei Bonus Monetari con riferimento all'esercizio di riferimento di volta in volta rilevante ai fini del Piano, conformemente al sistema di calcolo degli incentivi di cui all'articolo 4.1. Resta inteso che, qualora il Beneficiario non abbia raggiunto gli Obiettivi previsti per ciascun esercizio, i relativi Bonus Monetari si estingueranno senza possibilità di essere cumulati e quindi eventualmente corrisposti unitamente ai Bonus Monetari previsti per l'esercizio sociale rilevante successivo.

6.4 L'importo del Bonus Monetario complessivamente spettante alle Classi di Beneficiari, a condizione che sia maturato al Termine di Maturazione secondo il sistema di calcolo di cui

all'Articolo 4.1, sarà determinato nel rispetto del seguente meccanismo:

	Soglie Bonus Monetario erogabile a favore del Consiglio di Amministrazione e del Master Committee
	Consiglio di Amministrazione: nella misura del 5% del Free Cash Flow Consolidato effettivamente conseguito Master Committee: nella misura del 2% del Free Cash Flow Consolidato effettivamente conseguito

Si specifica tuttavia che, ai fini del calcolo del Bonus Monetario di cui saranno Beneficiari il Consiglio di Amministrazione e il Master Committee, l'importo sarà determinato nella misura del 5% del 51% del valore di Free Cash Flow Consolidato conseguito dalle Business Unit Irec S.r.l. e Re Business S.r.l. in ciascun esercizio sociale rilevante ai fini del Piano, posto che Allcore è titolare alla data odierna in tali Controllate di una partecipazione pari al 51% del rispettivo capitale sociale. La stessa metodologia di calcolo sarà applicata anche alle Controllate che in futuro la Società dovesse consolidare a bilancio.

	Soglie Bonus Monetario erogabile a favore dell'Executive Committee costituito per ciascuna BU
	Executive Committee di ciascuna BU: 5% del Free Cash Flow BU effettivamente conseguito

Il Bonus Monetario, come sopra determinato, è da considerarsi come "costo azienda complessivo", e quindi come retribuzione al lordo degli oneri fiscali e contributivi. Al Consiglio di Amministrazione spetterà anche un'ulteriore premialità da erogarsi in denaro, con le medesime modalità di distribuzione, pari al 5% del risultato della gestione finanziaria rilevato a conto economico nel bilancio consolidato della Società.

6.5 L'erogazione dei Bonus Monetari avverrà mediante accreditamento sul conto corrente intestato al Beneficiario e detenuto presso l'istituto di credito individuato dal Beneficiario medesimo nella Comunicazione di Esercizio.

6.6 Si riterrà che la Società avrà adempiuto le obbligazioni ad essa facenti carico ai sensi del Piano al momento dell'invio della richiesta di accreditamento del Bonus Monetario presso l'istituto di credito designato dal Beneficiario.

C. DISPOSIZIONI GENERALI

7. Disciplina degli MBO in caso di cessazione del rapporto di lavoro e altri eventi

7.1 Regola generale – Salvi i casi previsti al successivo articolo 7.3, la piena maturazione dei Bonus Monetari assegnati a ciascun Beneficiario è condizionata altresì al verificarsi della circostanza di cui al primo capoverso dell'articolo 6.2(a); in caso contrario, la maturazione dei Bonus Monetari assegnati a ciascun Beneficiario sarà parziale, conformemente al Meccanismo di Décalage di cui all'articolo 6.2(a).

7.2 *Bad Leaver* – Salvo quanto previsto al successivo articolo 7.3, ricorre un'ipotesi di *Bad Leaver* qualora, nel corso del relativo Periodo di Maturazione, il Rapporto di Amministrazione e/o il Rapporto di Lavoro del Beneficiario cessi per effetto di uno dei seguenti casi:

(a) (nel caso in cui sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una lettera di licenziamento per giusta causa, oppure abbia consegnato alla Società o ad altra società del Gruppo una lettera di dimissioni senza giusta causa;

(b) (nel caso in cui non sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una comunicazione di revoca dall'incarico di amministratore di una delle società del Gruppo oppure di recesso o di risoluzione del contratto di collaborazione per giusta causa, ovvero abbia egli stesso esercitato il recesso, chiesto la risoluzione ovvero abbia dato le dimissioni dalla carica di amministratore senza giusta causa;

(ipotesi definite di "***Bad Leaver***").

Al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Bad Leaver*, i Bonus Monetari relativi agli esercizi di riferimento del Periodo di Maturazione decadranno automaticamente, definitivamente ed irrevocabilmente e si considereranno estinti e pertanto al Beneficiario non sarà attribuito alcun Bonus Monetario.

7.3 *Good Leaver* – In deroga a quanto previsto al precedente articolo 7.1, ricorre un'ipotesi di *Good Leaver* qualora, nel corso del relativo Periodo di Maturazione, il Rapporto di Amministrazione e/o il Rapporto di Lavoro del Beneficiario cessi per effetto del ricorrere di uno dei seguenti casi:

(a) (nel caso in cui sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una lettera di licenziamento senza giusta causa, oppure abbia consegnato alla Società o ad altra società del Gruppo una lettera di dimissioni per giusta causa;

(b) (nel caso in cui non sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una comunicazione di revoca dall'incarico di amministratore di una delle società del Gruppo oppure di recesso o di risoluzione del contratto di collaborazione senza giusta causa, ovvero abbia egli stesso esercitato il recesso, chiesto la risoluzione ovvero abbia dato le dimissioni dalla carica di amministratore per giusta causa;

(c) cessazione del rapporto lavorativo a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia;

(d) recesso dal rapporto lavorativo causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del Beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi;

(e) risoluzione consensuale del rapporto contrattuale tra il Beneficiario e la Società (o altra società del Gruppo);

(ipotesi definite di "***Good Leaver***").

Al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario manterrà il diritto alla corresponsione dei Bonus Monetari in maniera proporzionale (*pro rata temporis*) alla durata del Rapporto di Amministrazione e/o del Rapporto di Lavoro del Beneficiario rispetto al periodo intercorrente fra la data di adesione al Piano da parte del Beneficiario e il Termine di Maturazione dei Bonus Monetari, purché in ogni caso si verifichi il raggiungimento degli Obiettivi.

7.4 Decesso del Beneficiario – In caso di decesso del Beneficiario successivamente alla scadenza del Termine di Maturazione, i suoi Bonus Monetari– verificatesi le condizioni di cui al precedente articolo 6.2 – si trasferiranno agli eredi secondo la normativa vigente in materia successoria e potranno essere dagli stessi esercitati nei termini e alle condizioni previsti dal presente Regolamento. Qualora invece il decesso del Beneficiario sia avvenuto precedentemente alla scadenza del Termine di Maturazione, gli eredi del defunto non potranno vantare alcun diritto o pretesa in merito ai Bonus Monetari.

7.5 In tutti i casi di cui ai precedenti articoli 7.2, 7.3 e 7.4 in cui i Bonus Monetari assegnati divengano non più erogabili, la Società sarà conseguentemente liberata da qualsiasi relativo obbligo o responsabilità, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento a favore del Beneficiario (e dei suoi eredi, legatari e/o aventi causa).

8. Claw-back

8.1 Fermo restando il diritto al risarcimento in capo alla Società dell'eventuale ulteriore maggior danno, la Società si riserva il diritto di richiedere la restituzione, di tutto o parte, del Bonus Monetario effettivamente corrisposto al Beneficiario in esecuzione del Piano medesimo al verificarsi di determinati eventi e condizioni (c.d. *claw back*), nei casi in cui, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che permanga in capo al beneficiario il Rapporto di Amministrazione e/o il Rapporto di Lavoro o che questi siano cessati, si sia verificata una delle seguenti circostanze a carico del Beneficiario: (i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società; (ii) comportamenti contrari a norme di legge e/o a norme aziendali; (iii) violazione degli obblighi di fedeltà e di corretta gestione; (iv) corresponsione dei Bonus Monetari sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati per fatto imputabile al Beneficiario.

9. Durata e modifiche del Piano

9.1 Il Piano avrà durata sino al 31 dicembre 2027. In ogni caso, il presente Regolamento continuerà a disciplinare, qualora occorrer possa, quegli aspetti del Piano disciplinati dal Regolamento che per loro stessa natura hanno una durata superiore a tale termine.

9.2 L'Assemblea potrà rinnovare il Piano o prorogarne la durata, apportando tutte le integrazioni e modifiche ritenute necessarie o opportune per adeguarlo alla normativa di volta in volta applicabile o alle mutate esigenze del Gruppo.

10. Modifiche al Regolamento

10.1 Il presente Regolamento potrà essere soggetto a modifiche, adeguamenti o rettifiche, effettuati con la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, per riflettere eventuali fusioni,

scissioni, aumenti di capitale, variazioni della denominazione sociale della Società e/o delle Società Controllate ovvero altre modifiche di natura formale, operazioni sulle azioni proprie o altre operazioni straordinarie della Società che dovessero modificare l'attuale perimetro della Società o qualora le Azioni di questa cessino di essere negoziate sul mercato Euronext Growth Milan (di seguito, l'"***Evento Straordinario***") ovvero qualora se ne manifesti comunque l'opportunità o la necessità, anche ma non solo in seguito a future modifiche normative o regolamentari.

10.2 Qualora per un Evento Straordinario si rendesse necessario modificare gli Obiettivi per ciascun esercizio sociale, il Consiglio di Amministrazione, verificate le modifiche da apportare anche avvalendosi, se del caso, della consulenza di soggetti terzi indipendenti, provvederà in tal senso, comunicando il nuovo Obiettivo ai Beneficiari.

10.3 Le modifiche e le integrazioni saranno definitive e vincolanti per i Beneficiari in assenza di errori manifesti e avranno effetto dalla data di approvazione delle stesse da parte del Consiglio di Amministrazione e saranno portate a conoscenza dei Beneficiari mediante apposita comunicazione ai sensi del seguente articolo 12.

11. Costi, imposizione fiscale e ritenute

11.1 I Beneficiari saranno esclusivamente responsabili di ogni onere fiscale e contributivo di loro competenza in base alle leggi vigenti e saranno tenuti a verificare il trattamento a cui le operazioni oggetto del presente Regolamento o ad esso conseguenti sono soggette.

11.2 All'atto dell'erogazione del Bonus MBO, Allcore ha il diritto di trattenere dalle somme a qualunque titolo dovute ai Beneficiari, ivi compreso quello retributivo, l'importo minimo sufficiente a soddisfare eventuali imposizioni fiscali e/o contributive dovute alla fonte. La Società potrà chiedere a ciascun Beneficiario, prima di effettuare la Consegna, di rimettere alla stessa le somme necessarie a soddisfare tali obblighi impositivi nel caso in cui non sia possibile trattenere i relativi importi da somme a qualsiasi titolo dovute al Beneficiario.

11.3 Il presente Regolamento è stato predisposto sulla base della normativa regolamentare, previdenziale e fiscale in vigore alla data odierna, in conformità con i requisiti e le previsioni normative di fonte primaria e secondaria. Qualora per modificazioni intervenute nella stessa, o nella relativa interpretazione ed applicazione, l'attuazione del presente Regolamento dovesse comportare per la Società sostanziali maggiori oneri tributari come sostituto d'imposta, previdenziali o di altra natura, la Società avrà facoltà di modificare unilateralmente i termini e le modalità del presente Regolamento.

12. Comunicazioni

12.1 Tutte le comunicazioni tra la Società e i Beneficiari con riferimento al presente Regolamento, ove non diversamente previsto, dovranno essere effettuate per iscritto a mezzo lettera raccomandata A.R., PEC ovvero raccomandata a mani con firma del destinatario per ricevimento e si intenderanno validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario. Tali comunicazioni, ove non diversamente previsto, dovranno essere inviate (i) quanto alla Società, all'indirizzo della sede legale ed alla attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, e (ii) quanto a ciascun beneficiario all'indirizzo che risulterà nella intestazione allo stesso beneficiario della Proposta di Adesione ovvero nel diverso

indirizzo eventualmente successivamente comunicato per iscritto dal beneficiario medesimo alla Società ai sensi e per gli effetti del presente Regolamento.

13. Varie

13.1 Le clausole del presente Regolamento sono tra loro inscindibili.

13.2 La partecipazione del Beneficiario al Piano oggetto del presente Regolamento non costituisce né fa sorgere alcun diritto o aspettativa o pretesa di qualsivoglia natura, anche futura, in relazione a o in connessione al Rapporto di Amministrazione e/o al Rapporto di Lavoro, il quale continuerà ad essere regolato dalle leggi e contratti vigenti.

13.3 Ogni beneficio riconosciuto con il Piano non potrà costituire il presupposto per il riconoscimento di analoghi ed ulteriori benefici, nell'ambito del Piano o altrimenti, né si attribuisce ai Beneficiari il diritto, alla scadenza del Piano, a partecipare ad ulteriori eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati o a remunerazioni di sorta.

13.4 Tutti i termini previsti nel presente Regolamento devono intendersi tassativi, fermo restando che qualora un termine corrisponda a un giorno non lavorativo bancario in Italia, detto termine verrà automaticamente differito al giorno lavorativo bancario immediatamente successivo.

13.5 Né la Società né il Beneficiario potranno cedere, in tutto o in parte, i diritti e gli obblighi derivanti dal presente Regolamento, fatti salvi i casi espressamente previsti nel presente Regolamento.

14. Legge applicabile e foro competente

14.1 Il Regolamento e conseguentemente anche tutti i diritti e gli obblighi relativi al Piano sono regolati dalla legge italiana e dovranno essere interpretati in base alla stessa.

14.2 Per ogni eventuale controversia relativa al Piano, al presente Regolamento e/o agli altri documenti inerenti al Piano, comprese quelle relative alla loro validità, interpretazione, esecuzione e risoluzione dei medesimi, sarà competente in via esclusiva ed inderogabile il Foro di Milano.

* * *

Gli allegati di seguito elencati fanno parte integrante del Regolamento:

Allegato A: Proposta di Adesione;

Allegato B: Comunicazione di Accettazione.

ALLEGATO A

Proposta di Adesione

Via raccomandata A/R, PEC o a mani

Milano, [Data]

OGGETTO: "Piano di incentivazione monetaria 2025-2027" – Proposta di Adesione e comunicazione di maturazione Bonus Monetario

Allcore S.p.A. (di seguito "**Allcore**" o la "**Società**") ha deciso di porre in essere nei confronti di alcuni soggetti apicali e risorse "chiave" della Società (i "**Beneficiari**") un piano di attribuzione di incentivi monetari conseguentemente al raggiungimento di determinati obiettivi e al rispetto di determinate condizioni, di corresponsione di incentivi monetari, con la finalità di consolidare la condivisione degli obiettivi strategici tra la Società e tali soggetti, in una prospettiva di sempre maggiore coinvolgimento, consapevolezza e coordinamento, oltre, naturalmente, che di incentivazione e fidelizzazione sia nel breve che nel medio-lungo periodo (di seguito il "**Piano**").

In data 29 aprile 2025, l'Assemblea di Allcore ha, a tal fine, approvato il Piano (di seguito il "**Piano**") disciplinato dal regolamento approvato a sua volta dal consiglio di amministrazione della Società in data ● aprile 2025 (il "**Regolamento**") (di seguito la "**Proposta di Adesione**").

I termini e le locuzioni riportati nella presente Proposta di Adesione con la lettera iniziale maiuscola hanno il medesimo significato attribuito nel Regolamento del Piano.

Con la presente Proposta di Adesione, Allcore La invita ad aderire al Piano ai fini dell'Attribuzione dei Bonus Monetari, condizionatamente al permanere del Suo [rapporto di amministrazione] *ovvero* [rapporto di lavoro] con la Società per tutti i relativi periodi rilevanti ai fini del Piano, ovvero al raggiungimento degli Obiettivi comunicati dalla Società con riferimento a ciascun esercizio di riferimento del Piano.

Lei si impegna a non divulgare, a non comunicare a terzi ed a mantenere il più stretto riserbo circa i termini ed i contenuti della presente Proposta di Adesione e del Regolamento.

In particolare, con riferimento al primo esercizio in cui si articola il Piano, ossia quello terminato al 31 dicembre 2025, la presente Proposta di Adesione vale anche quale Comunicazione di Maturazione Bonus Monetari di cui all'articolo 3.2 del Regolamento. Pertanto le comunichiamo che, per effetto del raggiungimento degli Obiettivi che le sono stati comunicati nel corso del 2025 dal consiglio di amministrazione della nostra Società e validi a valere sull'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, lei ha maturato il diritto a vedersi riconosciuto (i) l'importo di Euro [●] a titolo di Bonus Monetario da intendersi quale costo azienda, quale componente di remunerazione variabile di breve termine.

Qualora intendesse aderire al Piano ed al Regolamento che lo disciplina, la invitiamo a restituirci copia della Comunicazione di Accettazione allegata alla presente debitamente sottoscritta, entro e

non oltre i 10 (dieci) giorni dal ricevimento della presente.

Qualora non ricevessimo la Comunicazione di Accettazione sottoscritta, entro e non oltre il termine sopra indicato, lei decadrà automaticamente dal beneficio di esercitare qualsivoglia diritto e/o pretesa sui Bonus Monetari.

Con i migliori saluti.

Allcore S.p.A.

_____

_

Allegato 1: Comunicazione di Accettazione

ALLEGATO B

Comunicazione di Accettazione

Spettabile
Allcore S.p.A.
via San Gregorio n. 55
Milano

All'attenzione di [●]

[Luogo], [Data]

OGGETTO: "Piano di incentivazione monetaria 2025-2027" – Comunicazione di Accettazione

Egregi Signori,

faccio riferimento alla Proposta di Adesione del [●].

I termini e le locuzioni riportati nella presente Comunicazione di Accettazione con la lettera iniziale maiuscola hanno il medesimo significato attribuito nel regolamento del piano di incentivazione in oggetto (il "**Regolamento**").

Con la presente, la/il sottoscritta/o _____ nata/o a _____ il _____ residente a _____ in via _____ n. _____ telefono _____ codice fiscale _____

DICHIARA

- di aderire al Piano e, pertanto di accettare il Bonus Monetario a me assegnato dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre [●];
- [di aver letto e compreso il Regolamento e tutti i termini e le condizioni ivi espressi e di accettare il Regolamento senza riserva alcuna, con particolare riferimento al Periodo di Maturazione e gli Obiettivi previsti;
- [di aver letto e compreso il Regolamento e tutti i termini e le condizioni ivi espressi e di accettare il Regolamento senza riserva alcuna.]

Distinti saluti,

_____

Il Beneficiario