

# **DOCUMENTO INFORMATIVO**

*redatto ai sensi dell'art 114-bis del d. lgs. n. 58/1998 (TUF) e dell'art 84-bis Regolamento CONSOB n. 11971 del 1999,  
come successivamente integrato e modificato (Regolamento Emittenti)*

*relativo al*

**PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE (MBO) 2026 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI E CON  
FACOLTÀ DI REGOLAMENTO MONETARIO**

**Denominato**

**“PIANO MBO 2026”**



*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2026*

*Predisposto secondo lo Schema n. 7, Allegato 3A, del Regolamento Emittenti*

## DEFINIZIONI

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel Documento Informativo:

**Amministratore Delegato:** l'Amministratore Delegato di Olidata S.p.A.

**Assegnazione:** la determinazione dei Diritti a ricevere, secondo i termini e le modalità descritte nel presente Documento Informativo, Azioni della Società, a titolo gratuito, qualora disponibili tra le azioni proprie utilizzabili a tal fine e su richiesta del Beneficiario, ovvero il corrispettivo monetario equivalente.

**Attribuzione:** la determinazione del numero di Azioni da attribuire ai Beneficiari, ovvero del corrispettivo monetario da corrispondere, in funzione della percentuale di Premio MBO maturata, ferma restando - in caso di assegnazione in Azioni - la valorizzazione prevista dal Piano.

**Corresponsione:** l'effettiva consegna delle Azioni spettanti ai Beneficiari ovvero il pagamento del corrispettivo monetario dovuto.

**Azione/i:** azione ordinaria emessa da Olidata S.p.A., quotata su Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., codice ISIN IT0005634610.

**Beneficiari / Destinatari:** i soggetti destinatari del Piano.

**Ciclo del Piano:** il ciclo annuale di *performance*, riferito all'esercizio 2026, su cui si articola il Piano MBO.

**Consiglio di Amministrazione o Consiglio:** il Consiglio di Amministrazione di Olidata S.p.A.

**Comitato:** il Comitato per le Nomine e Remunerazioni di Olidata, composto esclusivamente da Amministratori non esecutivi a maggioranza Indipendenti, la cui composizione, nomina, compiti e modalità di funzionamento sono disciplinati da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione e avente funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione.

**Data di Attribuzione:** la data in cui il Consiglio delibera l'Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari ovvero la determinazione del corrispettivo monetario spettante, a seguito della verifica del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Annuale e del rispetto delle condizioni del Piano.

**Data di Corresponsione:** la data in cui le Azioni attribuite vengono effettivamente trasferite al Beneficiario ovvero è effettuato il pagamento del corrispettivo monetario.

**Dirigenti Apicali:** alcuni *manager* che svolgono attività di particolare rilievo per il Gruppo Olidata, come individuati ai sensi del presente Documento Informativo.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** ai sensi dell'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, i dirigenti di Olidata che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo di Olidata.

**Documento Informativo:** il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti.

**EBITDA Adjusted:** indica l'EBITDA del Gruppo ovvero della Società Controllata rilevante, come risultante dai bilanci approvati e/o dal reporting gestionale riconciliato a tali bilanci, rettificato per componenti non ricorrenti e/o non operative (one-off) al fine di rendere omogenea la misurazione degli Obiettivi di Performance; eventuali rettifiche e criteri di calcolo sono approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni.

**Gruppo:** Olidata S.p.A. e le società controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

**Maturazione:** il momento dell'approvazione consiliare del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026 del Gruppo, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Annuale.

**Olidata o Società:** Olidata S.p.A., con sede legale in Roma, Via Giulio Vincenzo Bona n. 120.

**Obiettivi di Performance Annuale:** indica gli obiettivi - individuali ed economico finanziari di Gruppo - il cui livello di conseguimento determina il valore del Premio MBO annuale maturabile da ciascun Beneficiario. Gli obiettivi economico-finanziari sono definiti con riferimento al Budget 2026 così come approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Periodo di Performance:** il periodo annuale (dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026) rispetto al quale viene misurato il conseguimento degli Obiettivi di Performance Annuale del Piano MBO.

**Piano o Piano MBO: il Piano di incentivazione a breve termine (MBO) 2026 della Società che prevede, per i Beneficiari, il diritto a ricevere una remunerazione variabile in base al livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance Annuale ed erogata, su richiesta del Beneficiario, mediante Attribuzione di Azioni Olidata, ove disponibili quali azioni proprie utilizzabili a tal fine, ovvero mediante corresponsione del relativo importo in denaro.**

**Premio MBO:** il valore della remunerazione variabile annuale consuntivato a seguito del raggiungimento degli Obiettivi di Performance Annuale.

**Rapporto:** indica il rapporto di lavoro o amministrazione in essere fra il Beneficiario e il Gruppo.

**Regolamento:** il documento che disciplina i termini, condizioni e modalità di funzionamento del Piano MBO.

**Regolamento Emittenti:** il Regolamento in materia di emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971/1999 e successive modifiche.

**Società Controllate:** Sfera Defence S.r.l. e O.Factory S.r.l., società controllate da Olidata ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

**Testo Unico della Finanza o TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche.

## PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è redatto da Olidata S.p.A. (“**Olidata**”, la “**Società**” o l’“**Emittente**”) ai sensi dell’art. 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”) e dell’art. 84-*bis* del Regolamento adottato con delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), in conformità all’Allegato 3A, Schema n. 7, del medesimo Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo ha a oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione a breve termine basato su azioni ordinarie Olidata e, in alternativa, su corrispettivo monetario denominato “Piano MBO 2026” (il “Piano” o “Piano MBO”), approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 30 marzo 2026, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni (il “Comitato”), e sottoposta all’Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 5 giugno 2026, in unica convocazione.

Il Piano di incentivazione a breve termine (MBO) 2026 prevede la maturazione, in favore dei Beneficiari, di un premio variabile (Premio MBO) al raggiungimento di predeterminati obiettivi economico-finanziari riferiti all’esercizio 2026, come indicati nei successivi paragrafi 2.2 e 4.5. L’erogazione di detto Premio MBO avverrà, secondo quanto più avanti descritto, entro 60 giorni dall’approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026, mediante Attribuzione di Azioni Olidata - qualora disponibili quali azioni proprie utilizzabili a tal fine e richieste dal Beneficiario - ovvero mediante corresponsione del relativo importo in denaro. Le richieste di assegnazione in Azioni saranno soddisfatte con precedenza, nei limiti della disponibilità di azioni proprie.

Il Piano si applica al *management* di Olidata S.p.A. e delle sue Società Controllate ed è da considerarsi “di particolare rilevanza” in quanto tra i Beneficiari sono inclusi anche i soggetti di cui all’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti. In particolare, tra i Beneficiari del Piano MBO, da identificarsi secondo le modalità di cui al successivo paragrafo 1, sono inclusi, oltre all’Amministratore Delegato di Olidata, alcuni *manager* che svolgono attività di particolare rilievo per il Gruppo (i “**Dirigenti Apicali**”).

Il presente documento informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Olidata S.p.A., presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info ([www.1info.it](http://www.1info.it)), nonché nella sezione “*Governance*” del sito internet di Olidata S.p.A. ([www.olidata.com](http://www.olidata.com)) secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

## **1. SOGGETTI DESTINATARI**

### **1.1. Indicazione nominativa dei Beneficiari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, delle società controllanti l'Emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate**

Il Piano è rivolto all'Amministratore Delegato nonché ad alcuni selezionati Dirigenti apicali di società del Gruppo Olidata, che potrebbero ricoprire anche il ruolo di componenti del consiglio di amministrazione delle Società Controllate. L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite, ove necessario, secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del predetto Regolamento Emittenti, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti e in fase di attuazione del Piano stesso.

### **1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'Emittente e delle società controllanti l'Emittente o delle Società Controllate destinatarie del Piano MBO**

Come anticipato al punto 1.1, il Piano è riservato ad alcuni selezionati Dirigenti Apicali di società del Gruppo Olidata che potrebbero ricoprire anche il ruolo di componenti del consiglio di amministrazione delle Società Controllate che abbiano in essere un Rapporto con la Società o con una delle Società Controllate alla data di individuazione quali Beneficiari del Piano e che, ai fini della maturazione del Premio MBO, mantengano tale Rapporto sino alla Maturazione, salvo i casi di good leaver previsti dal Piano. In base al Piano, i Beneficiari saranno nominativamente individuati ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione o dal/i soggetto/i all'uopo delegato/i dal Consiglio di Amministrazione stesso, sentito, ove richiesto, il Comitato.

La partecipazione non determina alcun obbligo di individuare lo stesso Beneficiario in eventuali piani successivi.

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

Non sono previsti ad oggi destinatari del Piano appartenenti ai gruppi indicati al presente punto.

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

I Beneficiari saranno nominativamente individuati dal Consiglio di Amministrazione o dal/i soggetto/i all'uopo delegato/i, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, tra i Dirigenti Apicali delle società del Gruppo Olidata.

Le altre eventuali informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti in fase di implementazione del Piano.

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

### **2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano**

L'obiettivo del Piano MBO è quello di promuovere un maggiore allineamento tra gli interessi del management e la creazione di valore per gli azionisti, oltre che una maggiore leva di retention dei dirigenti rilevanti, attraverso l'erogazione in Azioni ovvero in denaro del Premio MBO spettante ai Beneficiari nell'ambito del sistema di incentivazione variabile a breve termine descritto nella Relazione sulla Remunerazione, volto a sostenere il conseguimento dei risultati aziendali annuali attraverso l'articolazione di obiettivi sfidanti e trasversali all'intera organizzazione.

Si rappresenta che il sistema di incentivazione variabile a breve termine viene introdotto nel Gruppo nel 2026 per la prima volta e potrà essere calibrato negli esercizi successivi al fine di rendere tale modalità efficace ed efficiente.

Nella sua versione iniziale il Piano MBO presenta le seguenti peculiarità:

- la presenza dell'Indice di Performance di Gruppo, composto dai KPI dell'EBITDA consolidato di Gruppo (con ponderazione 70%) e dai Ricavi consolidati di Gruppo (con ponderazione del 30%), che determina, in funzione di moltiplicatore/demoltiplicatore, la percentuale di maturazione del Premio MBO e quindi l'ammontare del Premio MBO maturato a partire dagli importi di riferimento approvati dal Consiglio di Amministrazione. Il valore dell'Indice funge anche da gate di ingresso in quanto non sono previste erogazioni per valori dell'Indice stesso inferiori all'85% del target;
- un set di indicatori individuali il cui livello di raggiungimento, combinato con l'impatto dell'Indice di Performance di Gruppo e applicato agli importi di Premio MBO di riferimento approvati dal Consiglio di Amministrazione, permette di calcolare il premio annuale maturato;
- la corresponsione del Premio MBO maturato, entro un termine ragionevole e, in ogni caso, entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato 2026, mediante Attribuzione di Azioni Olidata su richiesta Beneficiario e nei limiti della disponibilità di azioni proprie ovvero mediante pagamento del relativo importo in denaro.

Si ritiene che le principali caratteristiche della misura proposta siano coerenti con le *best practice* di mercato tipiche dei piani di *short term incentive* (correlazione tra il monte bonus erogato e i risultati di Gruppo, equilibrio tra indicatori di *performance*, presenza di *claw-back*).

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

I Beneficiari ricevono, tramite la scheda obiettivi, l'assegnazione degli Obiettivi di Performance Annuale per la determinazione del Premio MBO. Una volta consuntivata la remunerazione spettante in base ai meccanismi descritti, il Beneficiario riceverà - mediante apposita comunicazione - l'indicazione del numero di Azioni spettanti, ove richieste e disponibili, ovvero del corrispettivo monetario spettante.

La maturazione del Premio MBO presuppone la costanza del Rapporto e, ove applicabile, l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa fino alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026. L'effettiva corresponsione del Premio MBO, in Azioni ovvero in denaro, avverrà entro 60 giorni dalla predetta approvazione.

Le Azioni eventualmente attribuite ai sensi del presente Piano si cumulano con quelle derivanti da eventuali altri piani di incentivazione vigenti. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare misure di coordinamento economico e/o temporale al fine di preservare la coerenza complessiva del sistema di remunerazione.

Gli Obiettivi di Performance Annuale cui è soggetta la maturazione del Premio MBO sono rappresentati da:

- Per l'indice di Performance di Gruppo:

- EBITDA *Adjusted* consolidato di Gruppo 2026 (peso 70%).
- Ricavi consolidati di Gruppo 2026 (peso 30%);

- Per le schede MBO individuali:

o **Amministratore Delegato di Olidata S.p.A.:**

- EBITDA *Adjusted* consolidato di Gruppo 2026 (peso 55%);
- Ricavi consolidati di Gruppo 2026 (peso 25%);
- PFN di Gruppo 2026 (peso 20%).

o **Presidenti, Amministratori esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dirigenti delle Società Controllate:**

- EBITDA *Adjusted* della società del Gruppo con la quale il soggetto ha il Rapporto o nella quale riveste il ruolo di Dirigente (peso 55%);
- Ricavi della società del Gruppo con la quale il soggetto ha il Rapporto o nella quale riveste il ruolo di Dirigente (peso 25%);
- PFN della società del Gruppo con la quale il soggetto ha il Rapporto o nella quale riveste il ruolo di Dirigente (peso 20%).

Per ciascuna delle condizioni di *performance* individuali sopra illustrate sono stabiliti livelli di risultato minimi, *target* e massimi. Al raggiungimento del livello minimo di risultato (pari al 90%) il Premio MBO erogabile corrisponde al 50%. Al conseguimento del livello *target* di performance (pari al 100%) matura il 100% del Premio MBO, mentre al raggiungimento del livello massimo di risultato (pari al 110%), il Premio erogabile corrisponde al 120% del Premio MBO di riferimento.

L'Indice di Performance di Gruppo applica le medesime condizioni di *performance* di cui sopra con la sola eccezione del risultato minimo considerabile, pari al 85% del target, cui corrisponde il 40% del Premio MBO.

I valori-obiettivo dell'Indice di Performance di Gruppo e, più in generale, i valori *target* sottostanti ai KPI economico-finanziari rilevanti ai fini del Piano saranno individuati e/o puntualmente declinati dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto consultivo del Comitato, in sede di attuazione del Piano, successivamente all'approvazione assembleare, in coerenza con il Budget 2026, con la Politica di Remunerazione e con il Regolamento del Piano.

Il mancato raggiungimento del livello minimo dell'Indice di Performance di Gruppo comporta l'azzeramento integrale del Premio MBO, indipendentemente dal grado di raggiungimento degli Obiettivi Individuali.

Il Premio MBO massimo erogabile per effetto combinato dell'impatto dell'Indice di Performance di Gruppo

e degli obiettivi individuali non può superare il *cap* del 125% del Premio MBO di riferimento (140% per l'Amministratore Delegato).

Per i Beneficiari appartenenti a Società Controllate, la percentuale complessiva di maturazione del Premio MBO è determinata applicando una ponderazione pari al 40% all'Indice di Performance di Gruppo e pari al 60% al livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati con riferimento alla Società Controllata di appartenenza. Resta in ogni caso inteso che l'Indice di Performance di Gruppo continua ad operare anche quale condizione di accesso al Piano, con la conseguenza che, qualora il relativo valore risulti inferiore all'85% del target, non maturerà alcun Premio MBO. In caso di superamento di tale soglia, la percentuale complessiva di maturazione del Premio MBO sarà determinata dal combinato effetto delle due componenti sopra indicate, secondo i rispettivi pesi, ferma l'applicazione dei livelli minimi, target e massimi previsti dal Piano, nonché del *cap* massimo individualmente applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto consultivo del Comitato, individuerà in sede attuativa, successivamente all'approvazione assembleare del Piano MBO: (i) i Beneficiari del Piano, ulteriori rispetto all'Amministratore Delegato; (ii) le relative schede obiettivo individuali; (iii) i valori target dei KPI applicabili; e (iv) il Premio MBO di riferimento / opportunità di incentivo attribuibile a ciascun Beneficiario o categoria omogenea di Beneficiari, in coerenza con la Politica di Remunerazione, con il Budget 2026 e con il Regolamento del Piano.

Le informazioni di dettaglio concernenti i valori *target* dei KPI e gli importi individuali del Premio MBO di riferimento saranno oggetto delle deliberazioni attuative del Consiglio di Amministrazione e della relativa informativa al mercato nei termini e con le modalità previsti dalla normativa applicabile, ivi incluso l'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

In presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non previste, operazioni straordinarie, modifiche legislative e regolamentari che possano incidere significativamente sugli Obiettivi di Performance Annuale, sul Premio MBO, sui risultati e/o sul perimetro di attività del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà, previa consultazione del Comitato, di apportare le modificazioni utili a preservare i contenuti sostanziali ed economici del Piano MBO. Tali situazioni e circostanze, individuate specificamente nel Regolamento includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni quali fusioni, scissioni, acquisizioni, cessioni, scorpori, *impairment*, omogeneità nei criteri contabili o eventi naturali o esogeni in grado di rendere non più significativo il Piano MBO stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può apportare rettifiche tecniche agli Obiettivi di Performance Annuale in presenza di eventi esogeni, non controllabili dal *management*, che incidano in modo rilevante sui risultati economico-finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione può intervenire al fine di evitare effetti premiali o penalizzanti non coerenti con la *performance* effettiva del *management*.

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

Il Piano MBO prevede che ai Beneficiari venga assegnato il Premio MBO, che sarà attribuito in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Annuale illustrati al precedente punto 2.2.

### **2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'Emittente**

Non applicabile.

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

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

**2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

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**

In data 30 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'Amministratore Delegato, ha approvato - su proposta del Comitato - il Piano MBO e ha deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

A seguito dell'approvazione assembleare del Piano MBO, il Consiglio di Amministrazione - in esercizio della delega che sarà conferita dall'Assemblea - potrà dare attuazione al Piano MBO, deliberando: i) l'individuazione dei Beneficiari e delle relative schede obiettivo, ove non già determinati; ii) la determinazione dei valori target dei KPI applicabili e del Premio MBO di riferimento / opportunità di incentivo attribuibile a ciascun Beneficiario o categoria omogenea di Beneficiari; iii) la verifica e consuntivazione del Premio MBO maturato da ciascun Beneficiario in funzione dei risultati conseguiti e delle regole del Piano (inclusi i moltiplicatori/demoltiplicatori); iv) l'Assegnazione e l'Attribuzione delle Azioni a servizio del Piano ovvero la corresponsione monetaria e la determinazione del numero di Azioni o dell'importo spettante a ciascun Beneficiario, tenendo conto con precedenza delle richieste di assegnazione in Azioni nei limiti delle azioni proprie disponibili; v) la delega all'Amministratore Delegato per l'individuazione di eventuali Beneficiari non appartenenti al Consiglio di Amministrazione e per la definizione delle relative schede obiettivo, nei limiti del Piano; nonché, anche mediante delega, ogni altro termine e condizione per l'attuazione del Piano, ivi comprese le modalità per la provvista degli strumenti finanziari a servizio del Piano MBO stesso, nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Piano MBO, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato, e ha facoltà di delega della gestione operativa del Piano MBO all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega, nei limiti del Regolamento attuativo del Piano MBO, sulla scorta dell'attività istruttoria e/o consultiva svolta dal Comitato e fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione e all'attuazione del Piano MBO per l'Amministratore Delegato quale Beneficiario resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

#### **3.3. Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base**

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi previsti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, è l'organo competente ad apportare eventuali modifiche al Piano MBO e al relativo Regolamento.

Il Consiglio, in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non previste, operazioni straordinarie, modifiche legislative e regolamentari che possano incidere significativamente sugli Obiettivi di Performance Annuale, sul Premio MBO, sui risultati e/o sul perimetro di attività del Gruppo, ha facoltà, previa

consultazione del Comitato, di apportare le modificazioni utili a preservare i contenuti sostanziali ed economici del Piano MBO. Tali situazioni e circostanze, individuate specificamente nel regolamento del medesimo Piano MBO, includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni quali fusioni, scissioni, acquisizioni, cessioni, scorpori, *impairment*, omogeneità nei criteri contabili o eventi naturali o esogeni in grado di rendere non più significativo il piano stesso.

#### **3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni sulle quali è basato il Piano**

Le Azioni sulle quali è basato il Piano MBO, ove richieste dai Beneficiari e nei limiti della disponibilità di azioni proprie della Società, saranno costituite da Azioni già emesse, da acquistare o già detenute dalla Società quali azioni proprie ai sensi dell'art. 2357 e seguenti del Codice Civile. In mancanza, in tutto o in parte, di azioni proprie disponibili, il Premio MBO sarà corrisposto per equivalente in denaro.

A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 30 marzo 2026, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di Azioni proprie, anche a servizio dei piani di incentivazione della Società.

#### **3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

In coerenza con i principi e le raccomandazioni di cui al Codice di *Corporate Governance* cui la Società aderisce, le condizioni del Piano MBO sono state definite su proposta del Comitato, esclusivamente composto da Amministratori non esecutivi a maggioranza indipendenti.

La proposta di sottoporre il Piano MBO all'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, è stata quindi deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con astensione dell'Amministratore Delegato in data 30 marzo 2026, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., nei termini indicati dalla citata disposizione.

Le deliberazioni attuative del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione saranno assunte con l'astensione di eventuali amministratori individuati come Beneficiari del Piano.

#### **3.6. Data della decisione dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e della proposta del Comitato**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 30 marzo 2026, ha deliberato di sottoporre il Piano MBO all'approvazione dell'Assemblea, su proposta formulata dal Comitato in pari data.

#### **3.7. Data della decisione dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato**

A valle del percorso, intrapreso nei primi mesi del 2026, di analisi, approfondimento e valutazione dei termini essenziali del Piano da parte del Comitato, supportati dalle funzioni aziendali competenti, nella seduta del 30 marzo 2026 lo stesso Comitato ha inoltre espresso, all'unanimità, parere favorevole all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta di Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Società.

Sempre in data 30 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, all'unanimità, la proposta di Piano ed ha deliberato di convocare per il giorno 5 giugno 2026, in unica convocazione, l'Assemblea degli

Azionisti cui sottoporre l'approvazione del suddetto Piano ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Successivamente all'Assemblea e subordinatamente all'approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione assumerà, con il supporto istruttorio e consultivo del Comitato, le deliberazioni relative all'Assegnazione e all'Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari ovvero alla corresponsione monetaria, secondo le modalità e i termini disciplinati dal Regolamento. Le deliberazioni relative all'Assegnazione e all'Attribuzione delle Azioni ovvero alla corresponsione monetaria saranno oggetto di informativa al pubblico in conformità alle applicabili disposizioni normative.

### **3.8. Prezzo di mercato delle Azioni, registrato nelle predette date**

- Prezzo di chiusura del titolo Olidata alla data del 30 marzo 2026 (data di approvazione da parte del Comitato della proposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione del Piano MBO): Euro **1,28**;
- Prezzo di chiusura del titolo Olidata alla data del 30 marzo 2026 (data di approvazione del Consiglio di Amministrazione della proposta di sottoporre all'Assemblea l'adozione del Piano MBO): Euro **1,28**.

### **3.9. Termini e modalità con cui l'Emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014**

L'eventuale coincidenza temporale tra la diffusione di informazioni privilegiate e l'Assegnazione o le proposte definite al riguardo dal Comitato risulterebbe influente nei confronti dei Beneficiari, in quanto il diritto a ricevere Azioni ovvero il corrispettivo monetario maturerà esclusivamente all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026 e sarà determinato sulla base di criteri oggettivi e predeterminati.

Al fine di circoscrivere ulteriormente l'eventualità che la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento MAR possa coincidere temporalmente o comunque interferire con l'Attribuzione delle Azioni ovvero con la corresponsione monetaria, il Consiglio di Amministrazione avrà cura di non adottare le proprie determinazioni in occasione di operazioni societarie o di altri eventi che possano influire in modo sensibile sul prezzo delle Azioni o in concomitanza con tali eventi.

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

### **4.1. Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano**

Il Piano MBO è strutturato nell'Assegnazione del diritto a ricevere - a titolo di remunerazione variabile annuale - il Premio MBO, subordinatamente al raggiungimento di specifici e predeterminati Obiettivi di Performance Annuale misurati con riferimento all'esercizio 2026. In particolare, è riconosciuto ai Beneficiari il diritto di ricevere, a loro scelta, il Premio MBO mediante attribuzione di Azioni Olidata, qualora disponibili quali azioni proprie utilizzabili a tal fine, ovvero mediante corresponsione del relativo importo in denaro.

Il numero delle Azioni attribuibili ai Beneficiari, ove richieste e disponibili, è determinato sulla base del valore del Premio MBO oggetto di conversione rapportato alla quotazione media delle Azioni riferita agli ultimi tre mesi precedenti la data della delibera del Consiglio di Amministrazione inerente alla proposta di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea l'adozione del Piano MBO. Il corrispettivo monetario eventualmente dovuto in alternativa alle Azioni sarà determinato in misura equivalente, sulla base del medesimo criterio di valorizzazione.

Le Azioni ovvero il corrispettivo monetario saranno corrisposti ai Beneficiari entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026, subordinatamente al verificarsi delle condizioni descritte nel presente Documento Informativo.

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

Il Piano MBO prevede un unico ciclo così strutturato:

- Periodo di Performance per il raggiungimento degli Obiettivi di Performance Annuale riferibili all'esercizio 2026, subordinatamente all'approvazione del bilancio consolidato 2026 (aprile 2027);
- Periodo di attuazione compreso tra aprile 2027 (Maturazione / Assegnazione) e il termine di 60 giorni successivi all'approvazione del bilancio consolidato 2026 (Corresponsione). Le Azioni potranno essere attribuite entro tale termine, ove richieste e nei limiti della disponibilità di azioni proprie, ovvero il corrispettivo monetario sarà pagato entro il medesimo termine, condizionatamente al permanere del Rapporto del Beneficiario con il Gruppo sino alla Maturazione.

### **4.3. Termine del Piano**

Il Piano MBO termina nel 2027 con l'eventuale Attribuzione delle Azioni ovvero con la corresponsione in denaro a fronte del conseguimento degli Obiettivi di Performance riferiti all'esercizio 2026 e al mantenimento del Rapporto in essere in capo al Beneficiario sino alla Maturazione.

### **4.4. Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate**

Alla data del presente Documento Informativo, il numero massimo di Azioni eventualmente utilizzabili a servizio del Piano MBO non è ancora definitivamente determinato e sarà individuato dal Consiglio di Amministrazione in sede di attuazione del Piano, sulla base del valore complessivo dei Premi MBO di riferimento deliberati, della percentuale di conversione in Azioni richiesta dai Beneficiari e della quotazione media delle Azioni rilevante ai fini della relativa conversione. La Società fornirà al mercato la relativa informativa nei termini e con le modalità previsti dalla normativa applicabile, ivi incluso l'art. 84-bis, comma

5, del Regolamento Emittenti.

Ciascun Beneficiario potrà richiedere che il Premio MBO maturato sia corrisposto in Azioni Olidata ovvero in denaro. Le richieste di assegnazione in Azioni saranno soddisfatte con precedenza, nei limiti della disponibilità di azioni proprie della Società. Qualora le azioni proprie disponibili non siano sufficienti a soddisfare integralmente le richieste pervenute, il Premio MBO residuo sarà corrisposto in forma monetaria. In ogni caso, il numero di Azioni attribuibili e l'eventuale corrispettivo monetario equivalente saranno determinati applicando il criterio di valorizzazione di cui al paragrafo 4.1.

**4.5. Modalità e 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**

Gli Obiettivi di Performance Annuale cui è soggetta la maturazione del Premio MBO sono rappresentati da:

- Per l'Indice di Performance di Gruppo:

- EBITDA *Adjusted* consolidato di Gruppo 2026 (peso 70%);
- Ricavi consolidati di Gruppo 2026 (peso 30%).

- Per le schede MBO individuali:

o Amministratore Delegato di Olidata S.p.A.:

- EBITDA *Adjusted* consolidato di Gruppo 2026 (peso 55%);
- Ricavi consolidati di Gruppo 2026 (peso 25%).
- PFN di Gruppo 2026 (peso 20%).

o Presidenti, amministratori esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dirigenti delle Società Controllate:

- EBITDA *Adjusted* della società del Gruppo con la quale il soggetto ha il Rapporto o nella quale riveste il ruolo di dirigente (peso 55%);
- Ricavi della società del Gruppo con la quale il soggetto ha il Rapporto o nella quale riveste il ruolo di dirigente (peso 25%);
- PFN della società del Gruppo con la quale il soggetto ha il Rapporto o nella quale riveste il ruolo di dirigente (peso 20%).

Per ciascuna delle condizioni di *performance* individuali sopra illustrate sono stabiliti livelli di risultato minimi, *target* e massimi. Al raggiungimento del livello minimo di risultato (90%) il Premio MBO erogabile corrisponde al 50% del Premio MBO di riferimento. Al conseguimento del livello *target* di *performance* matura il 100% del Premio MBO di riferimento, mentre al raggiungimento del livello massimo di risultato (110%) il Premio MBO erogabile corrisponde al 120% del Premio MBO di riferimento.

L'Indice di Performance di Gruppo applica le medesime condizioni di *performance* di cui sopra con la sola eccezione del risultato minimo considerabile, pari all'85% del *target*, cui corrisponde il 40% del Premio MBO.

Per i Beneficiari appartenenti a Società Controllate, la percentuale complessiva di maturazione del Premio

MBO è determinata applicando una ponderazione pari al 40% all'Indice di Performance di Gruppo e pari al 60% al livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati con riferimento alla Società Controllata di appartenenza. Resta in ogni caso inteso che l'Indice di Performance di Gruppo continua ad operare anche quale condizione di accesso al Piano, con la conseguenza che, qualora il relativo valore risulti inferiore all'85% del target, non maturerà alcun Premio MBO. In caso di superamento di tale soglia, la percentuale complessiva di maturazione del Premio MBO sarà determinata dal combinato effetto delle due componenti sopra indicate, secondo i rispettivi pesi, ferma l'applicazione dei livelli minimi, target e massimi previsti dal Piano, nonché del *cap* massimo individualmente applicabile.

Il Premio MBO maturato per ciascun Beneficiario è determinato applicando al Premio MBO di riferimento individuale, da definirsi in sede attuativa del Piano, la percentuale risultante dal combinato effetto dell'Indice di Performance di Gruppo e del livello di conseguimento degli obiettivi individuali. Il relativo controvalore potrà essere corrisposto, su richiesta del Beneficiario, in Azioni Olidata, nei limiti della disponibilità di azioni proprie, ovvero in denaro. Il numero delle Azioni attribuibili e l'eventuale corrispettivo monetario alternativo saranno determinati secondo il criterio di cui al precedente paragrafo 4.1. Il Premio MBO massimo erogabile per effetto combinato dell'impatto dell'Indice di Performance di Gruppo e degli obiettivi individuali non può superare il cap del 125% del Premio MBO di riferimento (140% per l'Amministratore Delegato).

Il Consiglio, in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non previste, operazioni straordinarie, modifiche legislative e regolamentari che possano incidere significativamente sugli Obiettivi di Performance Annuale, sul Premio MBO, sui risultati e/o sul perimetro di attività del Gruppo, ha facoltà, previa consultazione del Comitato, di apportare le modificazioni utili a preservare i contenuti sostanziali ed economici del Piano MBO. Tali situazioni e circostanze, individuate specificamente nel regolamento del Piano MBO, includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni quali fusioni, scissioni, acquisizioni, cessioni, scorpori, impairment, omogeneità nei criteri contabili o eventi naturali o esogeni in grado di rendere non più significativo il Piano MBO stesso.

Il Piano MBO prevede, infine, l'adozione di clausole di claw-back che consentono di chiedere la restituzione del controvalore delle Azioni già erogate e/o del corrispettivo monetario già pagato, o di trattenere tale controvalore da competenze dovute ai Beneficiari, laddove la maturazione di tali Azioni o del relativo importo in denaro sia avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero laddove le medesime Azioni o il relativo importo risultino non dovuti nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati per il conseguimento dei correlati obiettivi, o che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi mediante violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

#### **4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari oggetto del Piano**

Non sussistono vincoli di disponibilità sulle Azioni oggetto di Attribuzione.

#### **4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging per neutralizzare eventuali divieti di vendita delle Azioni**

È vietata ai Beneficiari e comporta la decadenza del diritto al Premio MBO, da corrispondersi in Azioni ovvero in denaro - l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

La risoluzione del Rapporto prima della Maturazione comporta il venire meno dei diritti del Beneficiario ai sensi del Piano MBO, ad eccezione dei casi di *good leaver*.

Per *good leaver* si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del Rapporto in conseguenza di:

- a) invalidità totale e permanente del Beneficiario;
- b) decesso del Beneficiario;
- c) pensionamento del Beneficiario;
- d) dimissioni o risoluzione del Rapporto su iniziativa del Beneficiario per giusta causa, a condizione che tale giusta causa non sia contestata dalla Società;
- e) mancato rinnovo del mandato per i Beneficiari con rapporto di amministrazione.

In caso di risoluzione del Rapporto prima della Maturazione per ragioni riferibili ai casi di *good leaver*, il Beneficiario conserva il diritto a ricevere il Premio MBO eventualmente spettante, da determinarsi alla Maturazione sulla base del livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance Annuale e delle altre regole del Piano, da corrispondersi in Azioni ovvero in denaro secondo le regole del Piano. È facoltà del Consiglio di Amministrazione prevedere condizioni di maggior favore in caso di *good leaver*.

Nel caso di trasferimento del Rapporto tra società del Gruppo, così come nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con il Gruppo, il Beneficiario conserva i diritti derivanti dal Piano MBO secondo la disciplina di cui al presente Documento.

Nel caso in cui si verifichi il cambio di controllo della Società Controllata con cui il Beneficiario intrattiene il Rapporto, si applicano le previsioni in caso di *good leaver* precedentemente descritte, ovvero trattamenti eventualmente migliorativi a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione o, su sua delega, dell'Amministratore Delegato, previa consultazione del Comitato in merito ai criteri utilizzati.

Oltre alle ipotesi previste dalle disposizioni di legge in materia, si intende per Cambio di Controllo anche la vendita, il trasferimento o altro atto di disposizione inerente alla totalità o parte delle attività a uno o più soggetti terzi che non siano, immediatamente dopo il perfezionarsi di tali operazioni, controllati da Olidata S.p.A.

Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di qualificare specifiche fattispecie di cessazione del Rapporto e di applicare, nei limiti consentiti dalla normativa applicabile, trattamenti di maggior favore o di rigore, in coerenza con la Politica di Remunerazione.

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

Nel caso in cui, a seguito di modifiche a tali norme o regolamenti ovvero variazioni nella relativa interpretazione o applicazione, l'attuazione del Piano MBO comporti per la Società o i Beneficiari imposte sostanzialmente maggiori, maggiori costi previdenziali o oneri di qualsiasi altra natura, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato, avrà la facoltà di modificare unilateralmente i termini e le

condizioni del Piano MBO, ivi incluso il diritto di annullare o revocare il Piano MBO dandone adeguata comunicazione ai Beneficiari.

**4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile**

Il Piano non prevede un diritto di riscatto da parte della Società ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile.

**4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice civile**

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni, in quanto le Azioni sono attribuite a titolo gratuito.

**4.12. Valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data dell'assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario**

Alla data del presente Documento Informativo, l'onere atteso complessivo e il numero massimo di Azioni eventualmente attribuibili a servizio del Piano MBO non sono ancora determinabili con sufficiente accuratezza, in quanto dipendono, tra l'altro, dall'individuazione dei Beneficiari, dalla determinazione dei Premi MBO di riferimento, dai valori target dei KPI applicabili, dal livello di effettivo conseguimento degli Obiettivi di Performance Annuale, dalla quotazione dell'Azione rilevante ai fini della conversione e dalle richieste dei Beneficiari circa la corresponsione in Azioni ovvero in denaro.

Il relativo costo sarà comunque rappresentato, sul piano economico-contabile, dal fair value degli strumenti eventualmente attribuiti e/o dall'esborso monetario connesso alla corresponsione in denaro, secondo i principi contabili applicabili.

Le spese amministrative di gestione del Piano MBO sono da considerarsi poco significative.

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

Come indicato al precedente punto 3.4, le Azioni al servizio del Piano MBO saranno costituite esclusivamente da Azioni già emesse, da acquistare o già possedute dalla Società quali azioni proprie ai sensi dell'art. 2357 e seguenti del Codice Civile. Conseguentemente non è configurabile alcun effetto diluitivo sul capitale determinato dal Piano MBO.

**4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali**

Le Azioni Attribuite avranno godimento regolare non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali o amministrativi, con particolare riferimento al diritto di voto a esse inerenti.

**4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile**

Non applicabile.

**4.16 – 4.23 Stock option**

Non applicabile in quanto il Piano non è un piano di stock option.

**4.24 Tabella n. 1 dell'Allegato 3A, Schema 7**

La Società provvederà a fornire al mercato la Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti in occasione dell'informativa al pubblico relativa alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione inerenti all'attuazione del Piano MBO, nei termini previsti dall'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione, per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le informazioni di cui al paragrafo 1 potranno essere rese anche mediante rinvio alla documentazione pubblicata ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nei limiti consentiti dalla disciplina applicabile.

***Per il Consiglio di Amministrazione,  
L'Amministratore Delegato  
Maurizio Nasso***