

AVIO S.P.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO A PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 e secondo lo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento CONSOB n. 11971/1999

DEFINIZIONI

Si riportano di seguito le principali definizioni contenute nel Documento Informativo.

Amministratori Esecutivi	Gli amministratori della Società qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di <i>Corporate Governance</i> .
Assemblea	Indica l'assemblea degli azionisti della Società.
Aumento di Capitale MIP	Indica l'aumento del capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in data 8 luglio 2026, mediante emissione di massime n. 1.403.686 Azioni, per un ammontare massimo pari a circa il 3% del capitale sociale esistente di Avio all'8 luglio 2026, da riservare a servizio di piani di incentivazione basati su <i>warrant</i> e <i>stock option</i> , da sottoscrivere entro il 31 dicembre 2031, in esecuzione della delega al medesimo conferita ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile dall'Assemblea Straordinaria degli azionisti del 23 ottobre 2025 con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, quarto comma, secondo periodo del Codice Civile.
Average Return on Invested Capital	Indica l'Obiettivo di Performance del Piano Performance Share definito come il valore cumulato triennale EBIT Reported / Net Invested Capital.
Avio o Emittente o Società	Indica Avio S.p.A., con sede legale in Roma (RM), via Leonida Bissolati n. 76, iscritta al Registro delle Imprese di Milano, REA RM – 1509588, codice fiscale e partita IVA n. 09105940960.
Azioni	Indica le azioni ordinarie della Società quotate su Euronext Milan, Segmento STAR.
Azioni di Compendio	Indica le massime n. 1.403.686 Azioni, che saranno emesse a valere sull'Aumento di Capitale MIP, destinate esclusivamente e irrevocabilmente all'esercizio dei Warrant e delle Stock Options.
<i>Bad Leaver</i>	Indica qualsiasi ipotesi di cessazione del Rapporto diversa dalle ipotesi di <i>Good Leaver</i> .
Codice di <i>Corporate Governance</i>	Indica il codice di <i>corporate governance</i> delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , istituito presso Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società aderisce.
Comitato	Indica il comitato con competenze, <i>inter alia</i> , in materia di remunerazioni come tempo per tempo istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Avio che svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive di remunerazione in adesione alle raccomandazioni contenute nell'articolo 5 del Codice di <i>Corporate Governance</i> .
Condizioni di Vesting	Indica le condizioni di maturazione delle Stock Options Attribuite, legate al Valore del Titolo, come descritte nei paragrafi 2.2 e 4.1 del presente Documento Informativo.
Consiglio di Amministrazione	Indica il consiglio di amministrazione di Avio in carica.

COO	Indica il Chief Operating Officer di Avio, qualificato come Dirigente con Responsabilità Strategiche.
Data di Attribuzione	Indica, con riferimento a ciascun Destinatario, la data in cui l'Emittente invierà la Lettera di Attribuzione.
Data di Scadenza	Indica il 31 dicembre 2031, ossia l'ultimo giorno del Periodo di Esercizio previsto per il Piano Warrant e il Piano Stock Options.
Destinatari	Indica i destinatari di ciascuno dei Piani, come indicati nel paragrafo 1 del presente Documento Informativo.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Indica i dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Diritti	Indica i diritti assegnati ai Destinatari a ricevere gratuitamente le Azioni in base al Piano Performance Share e al Piano Restricted Share, ai termini e condizioni previsti nel presente Documento Informativo nonché nei rispettivi Regolamenti.
Documento Informativo	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti.
EBITDA Reported	Indica l'Obiettivo di Performance del Piano Performance Share dato dal valore cumulato triennale dell'Ebitda reported (<i>Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization</i>), il quale consente una misurazione della profittabilità di medio termine che non tiene conto di componenti non ricorrenti.
Employee training	Indica l'Obiettivo di Performance del Piano Performance Share, calcolato su base triennale, dato numero totale medio di ore/anno di formazione svolte (nel triennio di riferimento).
Energy Efficiency	Indica l'Obiettivo di Performance del Piano Performance Share, calcolato su base triennale, dato dal rapporto tra kWh di energia elettrica e ore di manodopera.
Euronext Milan	Indica il mercato regolamentato denominato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Gender Diversity	Indica l'Obiettivo di Performance del Piano Performance Share, calcolato su base triennale, dato dal rapporto tra la remunerazione dei dipendenti di genere femminile e la remunerazione dei dipendenti genere maschile a parità di livello di inquadramento.
Gender Pay Gap	Indica l'Obiettivo di Performance del Piano Performance Share, calcolato su base triennale, dato dal rapporto tra remunerazione dei dipendenti di genere femminile e la remunerazione dei dipendenti di genere maschile a parità di livello di inquadramento.

Giorno Lavorativo	Indica ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono, di regola, aperti sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.
<i>Good Leaver</i>	Indica qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del Rapporto in conseguenza di: (a) morte o inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del Destinatario che non consenta la prosecuzione del Rapporto, purché debitamente accertata da idonea documentazione medica; (b) licenziamento e/o revoca o mancato rinnovo del mandato del Destinatario da parte della Società per ragioni diverse da ipotesi integranti una giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. o una giusta causa di revoca ai sensi di legge; (c) dimissioni rese dal Destinatario per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. in caso di rapporto di lavoro subordinato ovvero conseguenti ad una riduzione sostanziale non concordata del ruolo e dei poteri assegnati in caso di rapporto di natura organica; (d) trasferimenti e/o conferimenti di rami d'azienda della Società e/o delle società dalla stessa controllate o partecipate; (e) accesso da parte del Destinatario al trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia.
Gruppo Avio o Gruppo	Indica Avio e le Società Controllate.
Lettera di Attribuzione	Indica la comunicazione iniziale per l'adesione a ciascuno dei Piani indirizzata dal Consiglio di Amministrazione ai Destinatari dei Piani contenente le principali informazioni relative al singolo piano, come meglio precisato nel Regolamento di ciascuno dei Piani.
Obiettivi di Performance	Indica gli obiettivi di <i>performance</i> al cui raggiungimento, secondo determinati livelli di <i>performance</i> , sarà condizionata l'attribuzione delle Azioni da parte dei singoli Destinatari del Piano Performance Share, secondo quanto indicato nei successivi paragrafi 2.2 e 4.1, nel Regolamento di tale piano e nella relativa Lettera di Attribuzione.
Order Intake Business US	Indica l'Obiettivo di Performance del Piano Performance Share definito come acquisizione di ordini sul triennio 2026-2028 (" <i>firm order backlog</i> ") nonché impegni con i clienti o accordi strategici di lungo termine per la produzione di un volume minimo garantito successivo al triennio 2026-2028 (" <i>soft order backlog</i> "), considerando che i fabbricati e gli impianti produttivi potranno essere realizzati successivamente al triennio 2026-2028.
Periodo di Esercizio	Indica il periodo nel quale i Destinatari possono esercitare i Warrant Sottoscritti e le Stock Options Mature secondo le modalità previste dal rispettivo Regolamento, ed in particolare, il periodo decorrente dal Giorno Lavorativo successivo alla data di ricezione della lettera avente ad oggetto, rispettivamente, le istruzioni per l'esercizio dei Warrant e l'attribuzione delle Stock Options e fino alla Data di Scadenza.

Periodo di Performance	Indica il periodo compreso tra il 1 gennaio del 2026 e il 31 dicembre del 2028, rispetto al quale viene verificato il livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
Piani	Indica: (i) il Piano Warrant; (ii) il Piano Stock Options; (iii) il Piano Performance Share; e (iv) il Piano Restricted Share.
Piano Performance Share	Indica il “Piano Performance Share 2026–2028”, ossia il piano di incentivazione, a favore dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio e di altre figure manageriali di Avio, basato sull'attribuzione a titolo gratuito di azioni di Avio, in sostituzione del piano di incentivazione 2026–2028 di natura monetaria di cui alla politica di remunerazione per il 2026 approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2026.
Piano Restricted Share	Indica il “Piano Restricted Share 2026–2029”, ossia il piano di incentivazione, a favore di figure manageriali di Avio diverse dal Presidente, dall'Amministratore Delegato e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, basato sull'attribuzione a titolo gratuito di azioni di Avio.
Piano Stock Options	Indica il “Piano Stock Options 2026–2031”, ossia il piano di incentivazione, a favore dell'Amministratore Delegato, del Presidente, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio e di altre figure manageriali di Avio, basato sull'attribuzione a titolo gratuito di <i>stock options</i> che attribuiscono il diritto a sottoscrivere azioni ordinarie Avio di nuova emissione a valere sull'Aumento di Capitale MIP.
Piano Warrant	Indica il “Piano Warrant 2026–2031”, ossia piano di incentivazione e co-investimento, a favore dell'Amministratore Delegato, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio, basato sull'attribuzione a titolo oneroso di <i>warrant</i> che attribuiscono il diritto a sottoscrivere azioni ordinarie Avio di nuova emissione, a valere sull'Aumento di Capitale MIP.
Prezzo di Esercizio	Indica il corrispettivo pari a Euro 33,40 per Azione che ciascun Destinatario deve pagare per l'esercizio dei Warrant Sottoscritti e delle Stock Options Maturate al fine di sottoscrivere le Azioni di Compendio. Il Prezzo di Riferimento è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, in sede di esercizio della delega all'Aumento di Capitale MIP, applicando uno sconto dell'1,5% al valore risultante dalla media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 21 (ventuno) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti il 7 luglio 2026 (<i>i.e.</i> periodo di rilevazione: 8 giugno 2026 – 6 luglio 2026, estremi inclusi).
Prezzo di Sottoscrizione	Indica il prezzo unitario che dovrà essere corrisposto da ciascun Destinatario alla Società al fine di sottoscrivere i Warrant. Il prezzo sarà determinato prima della Data di Attribuzione in misura pari al valore di

	mercato (<i>fair market value</i>) del Warrant determinato sulla base di un'apposita perizia di stima effettuata da un soggetto terzo indipendente con comprovata esperienza.
Rapporto	Indica il rapporto di lavoro subordinato o di natura organica in funzione dell'incarico gestorio conferito, in essere tra i Destinatari e l'Emittente o tra i Destinatari e società dalla stessa controllate o partecipate.
Rapporto di Esercizio	Indica il rapporto di conversione dei Warrant Sottoscritti in Azioni di Compendio, come indicato nei paragrafi 2.2 e 4.1 del Documento Informativo.
Regolamento	Indica il regolamento di ciascuno dei Piani che ne disciplina i termini, le caratteristiche, le condizioni e le modalità di attuazione.
Regolamento Emittenti	Indica il Regolamento in materia di emittenti, adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
Società Controllata	Indica ogni società controllata da Avio S.p.A. ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Stock Options	Indica le "Stock Options Avio 2026 –2031", da attribuire, a titolo gratuito, a favore dei Destinatari del Piano Stock Options, conferenti, a ciascuno di essi, il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie di nuova emissione della Società al Prezzo di Esercizio, nonché agli ulteriori termini e condizioni di cui al rispettivo Regolamento.
Stock Option Mature	Indica le Stock Options Attribuite che, al termine del Vesting Period, siano divenute esercitabili da parte del Destinatario.
Stock Options Attribuite	Indica le Stock Options per le quali la Società abbia inviato ai Destinatari la Lettera di Attribuzione dagli stessi accettata secondo quanto indicato nel Regolamento.
TUF	Indica il D.Lgs. n. 58 del 1998, come successivamente modificato ed integrato.
Valore del Titolo	Indica il valore dato dalla media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti l'ultimo giorno del Vesting Period, con riferimento ai Warrant, e del Periodo di Performance con riferimento alle Stock Options.
Vesting Period	Indica: (i) con riferimento al Piano Warrant e al Piano Stock Options, il periodo che decorre dalla Data di Attribuzione fino alla data dell'Assemblea degli azionisti che sarà chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio 2028; (ii) con riferimento al Piano Restricted Share, il periodo che decorre dalla Data di Attribuzione fino al 31 dicembre 2029.
Warrant	Indica i "Warrant Avio 2026–2031", da attribuire, a titolo oneroso, a favore dei Destinatari, conferenti, a ciascuno di essi, il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie di nuova emissione della Società, al Prezzo

	di Esercizio e in base al Rapporto di Esercizio, nonché agli ulteriori termini e condizioni di cui al rispettivo Regolamento.
Warrant Maturati	Indica il numero di Warrant Attribuiti che siano maturati e, dunque, esercitabili al termine del Vesting Period e durante il Periodo di Esercizio, ai sensi di quanto previsto dal presente Regolamento.
Warrant Sottoscritti	Indica i Warrant sottoscritti dai Destinatari ai sensi del rispettivo Regolamento.

PREMESSA

Il presente documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "**Regolamento Emittenti**") e secondo lo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, ha ad oggetto la proposta di approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'8 settembre 2026 in unica convocazione, dei seguenti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (i "**Piani**"):

- (i) il "Piano Warrant 2026-2031", ossia piano di incentivazione e co-investimento, a favore dell'Amministratore Delegato, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio, basato sull'attribuzione a titolo oneroso di *warrant* che attribuiscono il diritto a sottoscrivere azioni ordinarie Avio di nuova emissione, a valere sull'Aumento di Capitale MIP (il "**Piano Warrant**"); e
- (ii) il "Piano Stock Options 2026-2031", ossia il piano di incentivazione, a favore dell'Amministratore Delegato, del Presidente, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio e di altre figure manageriali di Avio, basato sull'attribuzione a titolo gratuito di stock options che attribuiscono il diritto a sottoscrivere azioni ordinarie Avio di nuova emissione, a valere sull'Aumento di Capitale MIP (il "**Piano Stock Options**");
- (iii) il "Piano Performance Share 2026-2028", ossia il piano di incentivazione, a favore dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio e di altre figure manageriali di Avio, basato sull'attribuzione a titolo gratuito di azioni di Avio, in sostituzione del piano di incentivazione 2026-2028 di natura monetaria di cui alla politica di remunerazione per il 2026 approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2026 ("**Piano Performance Share**");
- (iv) il "Piano Restricted Share 2027-2029", ossia il piano di incentivazione, a favore di figure manageriali di Avio diverse dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, basato sull'attribuzione a titolo gratuito di azioni di Avio ("**Piano Restricted Share**").

Le informazioni riguardanti i Destinatari nonché il numero di strumenti rispettivamente assegnati sulla base dei Piani sono riportate in dettaglio nella tabella allegata al presente documento, redatta in conformità alle indicazioni contenute nell'Allegato 3A, Schema 7, Tabella n. 1, del Regolamento Emittenti.

Il Piano Warrant, il Piano Stock Options e il Piano Performance Share sono da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "**TUF**") e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolti, fra l'altro, ad Amministratori Esecutivi e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Il presente documento informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Avio in Roma, Via Leonida Bissolati n. 76, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato e-Market STORAGE (www.emarketstorage.it) e sul sito *internet* della Società, www.avio.com.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione di Avio, delle società controllanti Avio e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

I Destinatari dei Piani che ricoprono la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, della società controllante la Società e/o delle Società Controllate sono n. 2, come indicati nella tabella che segue:

Nome e Cognome	Società	Carica	Piani
Giulio Ranzo	Avio S.p.A.	Amministratore Delegato e direttore generale	Piano Warrant, Piano Stock Options e Piano Performance Share
Roberto Italia	Avio S.p.A.	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano Warrant e Piano Stock Options.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Rientrano altresì tra i Destinatari dei Piani, fino ad un massimo di circa n. 30 Destinatari tra Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e figure manageriali della Società diverse da Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti

(a) Direttori generali dell'emittente

Giulio Ranzo, che ricopre la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale della Società, è stato individuato tra i Destinatari del Piano Warrant, del Piano Stock Options e del Piano Performance Share.

(b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente

Non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio, compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai direttori generali dell'emittente.

(c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non ci sono persone fisiche controllanti la Società che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella Società.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie

(a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3

Sono inclusi tra i Destinatari del Piano Warrant, del Piano Stock Options e del Piano Performance Share coloro che al momento dell'attribuzione dei diritti di cui ai Piani, rivestiranno in concreto la qualifica di "dirigente con responsabilità strategiche" di Avio secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1 – *quater*, del Regolamento Emittenti. Alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, vi sono 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio.

(b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari

Non applicabile, in quanto la Società non si qualifica come società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

(c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Lo schema di incentivazione previsto per ciascuno dei Piani è il medesimo per ciascun Destinatario del medesimo piano, fermo restando che:

- (i) il Piano Warrant è rivolto all’Amministratore Delegato, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società. Il numero di Warrant sottoscrivibili si differenzia in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa;
- (ii) il Piano Stock Options è rivolto all’Amministratore Delegato, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e a figure manageriali della Società diverse da Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il numero di Stock Options Attribuite si differenzia in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa;
- (iii) il Piano Performance Share è rivolto all’Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e a figure manageriali della Società diverse da Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il numero dei Diritti attribuiti si differenzia in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa;
- (iv) Il Piano Restricted Share è rivolto solamente a figure manageriali della Società diverse dal Presidente, dall’Amministratore Delegato e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il numero dei Diritti attribuiti si differenzia in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa.

Inoltre con specifico riferimento al Piano Performance Share, come meglio precisato nei successivi paragrafi 2.2 e 4.1, gli Obiettivi di Performance sono i medesimi per tutti i Destinatari di tali piani, mentre sono previsti, in base al ruolo dei Destinatari, diversi valori dell’incentivo attribuito ai Destinatari in relazione ai diversi livelli di *performance*.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEI PIANI

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei Piani

In termini generali, i Piani perseguono l’obiettivo di orientare la *performance* aziendale nel medio-lungo periodo in conformità alle linee strategiche delineate nel Piano industriale e in coerenza con i valori fondanti della Società, favorendo al contempo l’allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti e degli *stakeholders* di Avio.

Più in particolare, Avio ha avviato una nuova fase di sviluppo a seguito dell’approvazione di una strategia di lungo termine volta ad accrescere in misura significativa la dimensione, la presenza internazionale e il valore del gruppo, che richiederà un impegno costante del *management* su un arco temporale pluriennale nonché attrarre, trattenere e motivare il personale chiave responsabile della realizzazione di tale strategia. La sfida esecutiva sarà particolarmente significativa negli Stati Uniti, dove Avio opera in un mercato altamente competitivo per l’acquisizione di competenze manageriali e tecniche specialistiche.

In tale prospettiva, è stato strutturato un sistema incentivante e di co-investimento basato su strumenti complementari, come di seguito riportato:

- (i) il Piano Warrant, in virtù del ruolo di investitori che i Destinatari possono assumere e del correlativo rischio di investimento sostenuto mediante la sottoscrizione dei Warrant, mira a incentivare l'investimento nell'Emittente da parte delle principali figure apicali del *management* che condividano il progetto di sviluppo e crescita della Società nel medio-lungo termine, promuovendo altresì condotte aziendali idonee a contribuire all'apprezzamento del titolo Avio in tale orizzonte temporale. Il Piano Warrant consente di premiare la creazione di valore senza aumentare i costi aziendali e trasferendo ai Destinatari lo stesso profilo di rischio accostabile a quello degli azionisti che investono in Avio;
- (ii) il Piano Stock Options è volto a incentivare comportamenti aziendali che favoriscano l'apprezzamento del titolo Avio nel medio-lungo periodo, nonché a promuovere la fidelizzazione e la permanenza in azienda dei soggetti che ricoprono posizioni strategiche all'interno di Avio. Il Piano Stock Options consente di premiare la creazione di valore ottimizzando i costi aziendali e trasferendo ai Destinatari un profilo di rischio accostabile a quello degli azionisti che investono in Avio;
- (iii) il Piano Performance Share è prevalentemente orientato a supportare e premiare il conseguimento di obiettivi aziendali di medio-lungo termine, tanto di natura economico-finanziaria quanto attinenti ai profili di sostenibilità, in coerenza con la strategia aziendale definita nel Piano industriale, oltre a favorire la fidelizzazione e la continuità professionale dei soggetti che ricoprono ruoli chiave all'interno di Avio;
- (iv) il Piano Restricted Share è finalizzato a promuovere la fidelizzazione e la permanenza in azienda dei soggetti che ricoprono posizioni strategiche all'interno di Avio, favorendo un allineamento degli interessi dei Destinatari a quelli degli azionisti.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che i Piani rappresentino la combinazione di strumenti di incentivazione per il *management* più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società, ciascuno secondo le proprie specifiche caratteristiche.

In particolare, il Vesting Period e il Periodo di Performance, a seconda dello specifico piano:

- consentono ai Destinatari di conseguire i benefici economici in un arco temporale coerente con gli obiettivi di allineamento degli interessi dei Destinatari e degli azionisti nel medio-lungo termine;
- assicurano un adeguato orizzonte temporale per misurare il contributo aziendale tramite il raggiungimento degli Obiettivi di Performance, con specifico riferimento al Piano Performance Share.

I Piani si inseriscono in un contesto di politica di remunerazione che intende valorizzare la remunerazione variabile del *top management* di Avio coerentemente con gli obiettivi strategici di quest'ultima ed in linea con il Codice di Corporate Governance, considerando l'opportunità di offrire strumenti di incentivazione in grado di guidare la *performance* di medio-lungo termine, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei Piani

Piano Warrant

Il Piano Warrant prevede l'attribuzione, in un'unica *tranche*, di Warrant ai Destinatari a titolo oneroso ossia a fronte del pagamento del Prezzo di Esercizio.

Al termine del Vesting Period, i Warrant Sottoscritti possono essere esercitati sulla base di un rapporto di esercizio variabile in funzione del Valore del Titolo:

- (i) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 33,40 (ossia il Prezzo di Esercizio) e Euro 37,57, 0,50 Azioni per Warrant;
- (ii) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 37,58 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato del 12,5%) ed Euro 41,74, 0,75 Azioni per Warrant;
- (iii) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 41,75 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato dei più del 25%) ed Euro 45,92, 1 Azione per Warrant;
- (iv) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 45,93 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato del 37,5%) ed Euro 50,09, 1,25 Azioni per Warrant;
- (v) se il Valore del Titolo è pari o superiore a Euro 50,10 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato dal 50% in su), 1,50 Azioni per Warrant.

La scelta di prevedere il meccanismo del Rapporto di Esercizio variabile in funzione del Valore del Titolo, consente di modulare il beneficio economico in funzione del grado di apprezzamento del titolo Avio, premiando in misura maggiore il raggiungimento di *performance* azionarie superiori e rafforzando così l'orientamento del *management* verso obiettivi di crescita ambiziosi e di lungo termine.

Piano Stock Options

Il Piano Stock Options prevede l'attribuzione a titolo gratuito, in un'unica *tranche*, di Stock Options a favore dei Destinatari. Ogni Stock Option assegnata in base al Piano Stock Options, conferisce il diritto al Destinatario di sottoscrivere le Azioni di Compendio, secondo le seguenti Condizioni di Vesting:

- (i) il 40% delle Stock Options Attribuite diverrà esercitabile solo qualora il Valore del Titolo sia almeno pari al Prezzo di Esercizio (ossia Euro 33,40);
- (ii) il restante 60% delle Stock Options Attribuite diverrà esercitabile solo qualora il Valore del Titolo sia almeno pari al Prezzo di Esercizio maggiorato del 25% (ossia Euro 41,75).

Tale complessiva struttura è stata adottata al fine di incentivare la fidelizzazione del *management* nel medio-lungo termine, al fine di garantire continuità gestionale e stabilità organizzativa, oltre ad incentivare condotte aziendali che favoriscano determinate *performance* aziendali nonché l'apprezzamento del titolo Avio nel medio-lungo periodo.

Piano Performance Share

Il Piano Performance Share prevede l'attribuzione a titolo gratuito, in un'unica *tranche*, di Diritti a favore dei Destinatari. Ciascun Diritto consente di ricevere gratuitamente Azioni al termine del Periodo di Performance, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Il Piano è collegato a Obiettivi di Performance sia economico-finanziaria cumulati triennali, con peso complessivo pari all'80% (ossia, EBITDA Reported, Order Intake del Business US e Average Return on Invested Capital), sia legati a fattori ESG (Gender diversity, Gender pay gap, Energy Efficiency ed Employee Training), sempre su base triennale, con peso complessivo pari al 20%. Per ciascun indicatore è previsto un livello di *performance* minimo (soglia), al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun premio, un livello di *performance target* e un livello di *performance* massima (*cap*), con interpolazione lineare per valori intermedi. Il dettaglio relativo agli Obiettivi di Performance del Piano Performance Share sarà comunicato ai Destinatari nella Lettera di Attribuzione che dovrà essere sottoscritta dai Destinatari per accettazione.

Il Piano Performance Share va a sostituire il “Piano di incentivazione 2026–2028” su base monetaria di cui alla politica di remunerazione approvata dall’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2026 e, rispetto a tale piano monetario, prevede le medesima struttura in termini di Obiettivi di Performance, livelli di raggiungimento degli stessi, valore del premio attribuito e perimetro dei destinatari.

La scelta di subordinare l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano Performance Share al preventivo raggiungimento degli specifici Obiettivi di Performance intende allineare gli interessi dei Destinatari con quelli degli azionisti e degli altri *stakeholders* di Avio. Inoltre, tali condizioni, applicabili secondo identiche modalità a tutti i Destinatari, sono caratterizzate da un Periodo di Performance di durata pluriennale allo scopo di tendere a un consolidamento dei risultati e a rafforzare la prospettiva di lungo periodo che si intende attribuire al Piano Performance Share medesimo.

Per ulteriori informazioni sugli Obiettivi di Performance del Piano Performance Share cui è subordinata l'assegnazione delle Azioni, si veda il successivo paragrafo 4.5.

Piano Restricted Share

Il Piano Restricted Share prevede l'attribuzione a titolo gratuito, in un'unica *tranche*, di Diritti a favore dei Destinatari. Ciascun Diritto consente di ricevere gratuitamente Azioni al termine del Vesting Period.

A differenza del Piano Performance Share, il Piano Restricted Share non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance*, bensì è condizionato esclusivamente alla permanenza del Rapporto tra il Destinatario e la Società (ovvero altra società del Gruppo) alla data di scadenza del Vesting Period, secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8. Al termine di tale periodo, verificata la permanenza del Rapporto secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8, i Diritti attribuiti si considerano maturati e il Destinatario avrà diritto a ricevere le Azioni corrispondenti.

La previsione di un periodo di *vesting* pluriennale, unitamente al vincolo di permanenza del Rapporto quale condizione essenziale per la maturazione dei Diritti, costituisce uno strumento efficace di *retention* delle risorse chiave. Tale meccanismo, infatti, incentiva la permanenza dei Destinatari all'interno dell'organizzazione aziendale nel medio–lungo periodo, contribuendo a garantire la continuità gestionale e stabilità organizzativa, oltre ad incentivare condotte aziendali che favoriscano l'apprezzamento del titolo Avio nel medio–lungo periodo.

Il numero di Diritti attribuiti a ciascun Destinatario è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato competente in materia di Compensi, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate e della strategicità della risorsa all'interno dell'organizzazione aziendale.

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

Piano Warrant

Il numero di Warrant sottoscrivibili dai Destinatari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2026, previo parere favorevole del Comitato, in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa, secondo quanto di seguito precisato:

- (i) massimi n. 90.000 Warrants per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- (ii) massimi n. 90.000 Warrants per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) massimi n. 70.000 Warrants per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Piano Stock Options

Il numero di Stock Options Attribuite sottoscrivibili dai Destinatari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2026, previo parere favorevole del Comitato, in relazione al ruolo

ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa, secondo quanto di seguito precisato:

- (i) massime n. 156.000 Stock Options per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- (ii) massime n. 78.000 Stock Options per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) massime n. 190.400 Stock Options per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iv) massime n. 400.600 Stock Options per gli ulteriori Destinatari.

Il numero di Stock Options Attribuite per ciascun Destinatario di cui ai precedenti punti (iv) e (v) sarà calcolato rapportando il valore *target* dell'attribuzione al *fair value* delle Stock Options, che a sua volta dipende dal Prezzo di Esercizio, prendendo altresì in considerazione la probabilità di maturazione.

Piano Performance Share

La misura del valore del premio attribuito a ciascun Destinatario del Piano Performance Share sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione alla Data di Attribuzione, sentito il Comitato, assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa; tale percentuale è stata individuata in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa. In particolare, sulla base del valore delle Azioni dato dal Prezzo di Esercizio, il valore del premio attribuito sarà pari: (i) per l'Amministratore Delegato, al 120% della retribuzione fissa per risultati *target*, 180% in caso di *performance* massima e 60% in caso di *performance* minima; (ii) per il COO, al 60% della retribuzione fissa per risultati *target*, 90% in caso di *performance* massima e 30% in caso di *performance* minima; (iii) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al 35% della retribuzione fissa per risultati *target*, 52,5% in caso di *performance* massima e 17,5% in caso di *performance* minima.

Il numero di Diritti da assegnare ai Destinatari sarà calcolato sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti la data di approvazione del Regolamento di tale Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

Tali criteri assicurano tra l'altro che:

- vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo;
- gli Obiettivi di Performance, cui è legata l'erogazione dell'incentivo azionario del piano in questione, siano predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

Inoltre, il Piano Performance Share prevede un meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il Periodo di Performance. In particolare, qualora l'Assemblea procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del Periodo di Performance, ai Destinatari verrà attribuito un numero di Azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel Periodo di Performance. Le azioni aggiuntive verranno calcolate in base alla somma dei dividendi trattenuti dalla Società nel lasso temporale sopra indicato diviso per il prezzo medio dell'Azione calcolato come la media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti il trasferimento delle Azioni ai Destinatari.

Il meccanismo di *dividend equivalent* costituisce quindi uno strumento volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei Destinatari del Piano Performance Share con quelli degli azionisti in un orizzonte di lungo termine.

Piano Restricted Share

La misura del valore del premio attribuito a ciascun Destinatario del Piano Restricted Share sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione alla Data di Attribuzione, assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa; tale percentuale è stata individuata in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa.

Il numero di Diritti da assegnare ai Destinatari sarà calcolato sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti la data di approvazione del Regolamento di tale Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Piano Restricted Share prevede un meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il Vesting Period. In particolare, qualora l'Assemblea procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del Vesting Period, ai Destinatari verrà attribuito un numero di Azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel Vesting Period. Le azioni aggiuntive verranno calcolate in base alla somma dei dividendi trattenuti dalla Società nel lasso temporale sopra indicato diviso per il prezzo medio dell'Azione calcolato come la media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti il trasferimento delle Azioni ai Destinatari.

Il meccanismo di *dividend equivalent* costituisce quindi uno strumento volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei Destinatari del Piano Restricted Share con quelli degli azionisti in un orizzonte di lungo termine.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Avio

Non applicabile in quanto nessuno dei Piani prevede l'attribuzione di strumenti finanziari non emessi da Avio.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei Piani

Alla data del presente Documento Informativo, alla Società non risultano sussistere significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione dei Piani.

2.5 L'eventuale sostegno dei Piani 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

I Piani non riceveranno alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DEI PIANI

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

In data 29 luglio 2026, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato e con l'astensione dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di sottoporre i Piani all'approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata per il 1°8 settembre 2026.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, *inter alia*, il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario od opportuno per dare completa e integrale attuazione ai Piani ivi incluso, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per: (i) approvare i Regolamenti del Piano

Performance Share e del Piano Restricted Share, modificarlo e/o integrarlo, (ii) individuare nominativamente tutti i Destinatari per ciascuno dei Piani, (iii) determinare il quantitativo di Warrant, Stock Options e Diritti, a seconda dei casi, da attribuire a ciascun Destinatario in base a ciascuno dei Piani (nella misura in cui non sia già stato determinato, cfr. precedente paragrafo 2.3), (iv) procedere all'attribuzione dei Warrant (per la sottoscrizione), delle Stock Options e dei Diritti a ciascun Destinatario, (v) provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione dei Piani, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei Piani, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito alla sua esecuzione ed applicazione.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione dei Piani e loro funzione e competenza

In caso di approvazione dei Piani da parte dell'Assemblea, la competenza per l'esecuzione dei Piani spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale sarà incaricato dall'Assemblea della gestione e dell'attuazione dei Piani, avvalendosi del Comitato competente in materia di remunerazioni.

La gestione operativa e amministrativa dei Piani sarà delegata alla funzione Risorse Umane e Organizzazione, con il supporto delle ulteriori strutture aziendali competenti, ivi inclusi gli adempimenti civilistici, amministrativo-contabili e fiscali connessi alla messa a disposizione e alla consegna delle Azioni ai Destinatari.

L'amministrazione dei Piani potrà essere, altresì, curata da una società fiduciaria che opererà sulla base di specifico mandato conferito da Avio e dovrà attenersi alle disposizioni dei Regolamenti dei Piani.

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

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi previsti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione è l'organo competente ad apportare eventuali modifiche ai Piani, nel rispetto della disciplina prevista per le deroghe alla politica di remunerazione di cui all'articolo 123-ter, comma 3-bis del TUF ove applicabile, ossia in presenza delle circostanze eccezionali previste dalla politica di remunerazione tempo per tempo vigente per derogare alla politica stessa, nonché nel rispetto delle procedure e limitatamente agli specifici elementi previsti dalla medesima politica di remunerazione.

Fermo quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di apportare, con le modalità ritenute più opportune, le modifiche o integrazioni meramente formali che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo agli interessi della Società e dei Destinatari, mantenendo invariati i contenuti sostanziali ed economici dei Piani.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i Piani

I Piani prevedono l'attribuzione ai Destinatari di:

- (i) Warrant a titolo oneroso (per quanto riguarda il Piano Warrant) e Stock Options a titolo gratuito (per quanto riguarda il Piano Stock Options). Entrambi tali strumenti danno diritto alla sottoscrizione, dietro pagamento del Prezzo di Esercizio, di Azioni di Compendio che saranno emesse dalla Società a valere sull'Aumento di Capitale MIP. A tal fine, in data 8 luglio 2026, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato l'esercizio parziale della delega all'Aumento di Capitale MIP per un ammontare pari a circa il 3% del capitale preesistente di Avio, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, secondo periodo, cod. civ.;
- (ii) Diritti a titolo gratuito a ricevere Azioni (per quanto riguarda il Piano Performance Share e il Piano Restricted Share), le quali saranno acquistate dalla Società sulla base dell'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dell'8 settembre 2026.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati Piani

L'intero processo di definizione delle caratteristiche dei Piani si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato, in conformità con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e con le migliori prassi di governo societario in materia. Si segnala altresì che la deliberazione con cui il Consiglio di Amministrazione ha adottato lo schema dei Piani da sottoporre ad approvazione assembleare è stata assunta all'unanimità dei votanti, con l'astensione dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio, essendo questi ultimi ricompresi tra i Destinatari del Piano Warrant, del Piano Stock Options e del Piano Performance Share (con riferimento a quest'ultimo il solo Amministratore Delegato è compreso tra i Destinatari).

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei Piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato competente in materia di remunerazioni

Il processo di approvazione dei Piani si è articolato come segue:

- (i) in data 25 giugno, 2 luglio, 6 luglio e 8 luglio 2026, il Comitato ha esaminato preliminarmente alcuni elementi essenziali dei Piani;
- (ii) in data 8 luglio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato i suddetti elementi essenziali dei Piani, nonché l'esercizio parziale della delega all'Aumento di Capitale MIP;
- (iii) in data 10 luglio, 21 luglio e 27 luglio 2026, il Comitato ha esaminato e discusso ulteriori profili dei Piani;
- (iv) in data 28 luglio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha esaminato e discusso lo schema definitivo dei Piani;
- (v) in data 29 luglio 2026, il Comitato ha rilasciato, all'unanimità, il proprio parere favorevole relativo allo schema definitivo dei Piani;
- (vi) in data 29 luglio 2026, il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato e con l'astensione dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di sottoporre l'adozione dei Piani all'approvazione dell'Assemblea in sede ordinaria convocata in data 8 settembre 2026 e ha approvato, tra l'altro, il presente Documento Informativo, nonché il Regolamento relativo al Piano Warrant e al Piano Stock Options.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e della proposta al predetto organo formulata dal comitato competente in materia di remunerazione

I Piani sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata in data 8 settembre 2026.

Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per adottare le decisioni rilevanti ai fini dell'esecuzione dei Piani.

L'informativa sarà integrata con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i Piani

I Piani saranno sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Avio convocata per l'8 settembre 2026. Successivamente all'Assemblea e subordinatamente all'approvazione dei Piani da parte di quest'ultima, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione dei Piani, comprese quelle concernenti l'individuazione del numero massimo di Azioni da assegnare, a titolo gratuito o oneroso a seconda del piano, ai Destinatari in base ai Piani,

fermo restando il numero massimo di Azioni di Compendio a servizio del Piano Warrant e del Piano Stock Options stabilito dal Consiglio di Amministrazione in sede di esercizio della delega all'Aumento di Capitale MIP.

Di seguito si indica il prezzo di chiusura delle Azioni registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6 che precede:

- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 25 giugno 2026: Euro 28,48;
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 2 luglio 2026: Euro 32,24;
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 6 luglio 2026: Euro 33,40;
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 8 luglio 2026: Euro 32,59;
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 10 luglio 2026: Euro 30,75;
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 21 luglio 2026: Euro 28,64;
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 27 luglio 2026: Euro 28,60;
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 28 luglio 2026: Euro 28,78,
- prezzo di chiusura del titolo Avio rilevato presso il mercato Euronext Milan in data 29 luglio 2026: Euro 28,54.

3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del competente in materia di Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014

Le decisioni in merito all'attribuzione dei Warrant e delle Stock Options nonché all'assegnazione dei Diritti saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione di Avio, previa approvazione dei medesimi Piani da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di *market abuse*, nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali. Non si è reso necessario, pertanto, predisporre alcuno specifico presidio al riguardo.

Si precisa in ogni caso che – come indicato nel successivo Paragrafo 4.2 – il diritto in capo ai Destinatari di ricevere, a titolo gratuito o oneroso a seconda del piano, le Azioni oggetto di assegnazione maturerà in concreto solo in base alle specifiche condizioni previste da ciascuno dei Piani.

4. CARATTERISTICHE DEI PIANI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i Piani

Piano Warrant

Il Piano Warrant prevede l'attribuzione, in un'unica *tranche*, di Warrant ai Destinatari a titolo oneroso ossia a fronte del pagamento del Prezzo di Sottoscrizione. Ciascun Warrant attribuisce il diritto di

sottoscrivere Azioni di Compendio al Prezzo di Esercizio, da emettere a valere sull'Aumento di Capitale MIP.

Al termine del Vesting Period, i Warrant Sottoscritti possono essere esercitati sulla base di un Rapporto di Esercizio variabile in funzione del Valore del Titolo:

- (i) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 33,40 (ossia il Prezzo di Esercizio) e Euro 37,57, 0,50 Azioni per Warrant;
- (ii) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 37,58 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato del 12,5%) ed Euro 41,74, 0,75 Azioni per Warrant;
- (iii) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 41,75 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato dei più del 25%) ed Euro 45,92, 1 Azione per Warrant;
- (iv) se il Valore del Titolo è compreso tra Euro 45,93 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato del 37,5%) ed Euro 50,09, 1,25 Azioni per Warrant;
- (v) se il Valore del Titolo è pari o superiore a Euro 50,10 (equivalente al Prezzo di Esercizio maggiorato dal 50% in su), 1,50 Azioni per Warrant.

Il numero di Warrant sottoscrivibili dai Destinatari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2026, previo parere favorevole del Comitato, in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa, secondo quanto di seguito precisato:

- (i) massimi n. 90.000 Warrants per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- (ii) massimi n. 90.000 Warrants per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) massimi n. 70.000 Warrants per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Piano Stock Options

Il Piano Stock Options prevede l'attribuzione a titolo gratuito, in un'unica *tranche*, di Stock Options a favore dei Destinatari.

Ogni Stock Options assegnata in base al Piano Stock Options, conferisce il diritto al Destinatario di sottoscrivere le Azioni di Compendio al Prezzo di Esercizio, secondo le seguenti Condizioni di Vesting:

- (i) il 40% delle Stock Options Attribuite diverrà esercitabile solo qualora il Valore del Titolo sia almeno pari al Prezzo di Esercizio (ossia Euro 33,40);
- (ii) il restante 60% delle Stock Options Attribuite diverrà esercitabile solo qualora il Valore del Titolo sia almeno pari al Prezzo di Esercizio maggiorato del 25% (ossia Euro 41,75).

Il numero di Stock Options Attribuite sottoscrivibili dai Destinatari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2026, previo parere favorevole del Comitato, in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa, secondo quanto di seguito precisato:

- (i) massime n. 156.000 Stock Options per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- (ii) massime n. 78.000 Stock Options per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) massime n. 190.400 Stock Options per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iv) massime n. 400.600 Stock Options per gli ulteriori Destinatari.

Il numero di Stock Options Attribuite per ciascun Destinatario di cui ai precedenti punti (iv) e (v) sarà calcolato rapportando il valore *target* dell'attribuzione al *fair value* delle Stock Options, che a sua volta dipende dal Prezzo di Esercizio, prendendo altresì in considerazione la probabilità di maturazione.

Piano Performance Share

Il Piano Performance Share prevede l'attribuzione a titolo gratuito, in un'unica *tranche*, di Diritti a favore dei Destinatari. Ciascun Diritto consente di ricevere gratuitamente Azioni al termine del Periodo di Performance, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Il Piano è collegato a Obiettivi di Performance sia economico-finanziaria cumulati triennali, con peso complessivo pari all'80% (ossia, EBITDA Reported, Order Intake del Business US e Average Return on Invested Capital), sia legati a fattori ESG (Gender diversity, Gender pay gap, Energy Efficiency ed Employee Training), sempre su base triennale, con peso complessivo pari al 20%.

In particolare:

- l'obiettivo EBITDA Reported, con un peso del 35%;
- l'obiettivo Order Intake Business US, con un peso del 20%;
- l'obiettivo Average Return on Invested Capital, con un peso del 25%;
- l'obiettivo Gender Diversity, con un peso del 5%;
- l'obiettivo Gender pay gap, con un peso del 5%;
- l'obiettivo Energy Efficiency, con un peso del 5%;
- l'obiettivo Employee training, con un peso del 5%.

Per ciascun indicatore è previsto un livello di performance minimo (soglia), al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun premio, un livello di *performance target* e un livello di *performance* massima (cap), con interpolazione lineare per valori intermedi. Il dettaglio relativo agli Obiettivi di Performance sarà comunicato ai Destinatari nella Lettera di Attribuzione che dovrà essere sottoscritta dai Destinatari per accettazione.

La misura del valore del premio attribuito a ciascun Destinatario sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione alla Data di Attribuzione, sentito il Comitato, assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa, individuata in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa. In particolare, il valore del premio attribuito sarà pari: (i) per l'Amministratore Delegato, al 120% della retribuzione fissa per risultati *target*, 180% in caso di performance massima e 60% in caso di performance minima; (ii) per il COO, al 60% della retribuzione fissa per risultati *target*, 90% in caso di performance massima e 30% in caso di performance minima; (iii) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al 35% della retribuzione fissa per risultati *target*, 52,5% in caso di performance massima e 17,5% in caso di performance minima.

Il numero di Diritti da assegnare ai Destinatari sarà calcolato sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti la data di approvazione del Regolamento di tale Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

Lo schema seguente riporta il collegamento Obiettivi di Performance del Piano Performance Share – premio previsto al raggiungimento degli Obiettivi di Performance del Piano Performance Share al livello minimo, *target*, massimo per l'Amministratore Delegato/ per ciascuno dei parametri fissati, ognuno valido indipendentemente dagli altri, con riferimento al suo relativo peso:

Indicatore	Peso	Scenario di performance		Premio vs target
EBITDA Reported cumulate triennale	35%	Minimo	<i>Budget target - 25%</i>	60%
		Target	<i>Budget target</i>	120%
		Massimo	<i>Budget target + 25%</i>	180%
Order Intake Business US	20%	Minimo	<i>Budget target - 50%</i>	60%
		Target	<i>Budget target</i>	120%
		Massimo	<i>Budget target + 50%</i>	180%
Average Return on Invested Capital	25%	Minimo	<i>Budget target - 30%</i>	60%
		Target	<i>Budget target</i>	120%
		Massimo	<i>Budget target + 30%</i>	180%
Indicatori ESG	5%	Minimo	<i>Budget target - 5,9%⁴</i>	60%
		Target	<i>Budget target</i>	120%
		Massimo	<i>Budget target + 5,9%</i>	180%
	5%	Minimo	<i>Budget target - 1%</i>	60%
		Target	<i>Budget target</i>	120%
		Massimo	<i>Budget target + 1%</i>	180%
	5%	Minimo	<i>Budget target - 16,7%</i>	60%
		Target	<i>Budget target</i>	120%
		Massimo	<i>Budget target + 16,7%</i>	180%
	5%	Minimo	<i>Budget target - 8,1%</i>	60%
		Target	<i>Budget target</i>	120%
		Massimo	<i>Budget target + 8,1%</i>	180%

Considerato il carattere confidenziale degli obiettivi economico-finanziari di lungo termine, non si ritiene possibile fornire un maggiore livello di dettaglio *ex-ante*; tuttavia, nelle comunicazioni al mercato la Società fornisce regolarmente indicazioni qualitative circa l'*outlook* pluriennale (in larga parte prevedibile in relazione al portafoglio ordini della società).

Inoltre, il Piano Performance Share prevede un meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il Periodo di Performance. In particolare, qualora l'Assemblea procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del Periodo di Performance, ai Destinatari verrà attribuito un numero di Azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel Periodo di Performance. Le azioni aggiuntive verranno calcolate in base alla somma dei dividendi trattenuti dalla Società nel lasso temporale sopra indicato diviso per il prezzo medio dell'Azione calcolato come la media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti il trasferimento delle Azioni ai Destinatari.

Piano Restricted Share

Il Piano Restricted Share prevede l'attribuzione a titolo gratuito, in un'unica *tranche*, di Diritti a favore dei Destinatari. Ciascun Diritto consente di ricevere gratuitamente Azioni al termine del Vesting Period.

A differenza del Piano Performance Share, il Piano Restricted Share non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance*, bensì è condizionato esclusivamente alla permanenza del Rapporto tra il

Destinatario e la Società (ovvero altra società del Gruppo) alla data di scadenza del Vesting Period, secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8. Al termine di tale periodo, verificata la permanenza del Rapporto secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8, i Diritti attribuiti si considerano maturati e il Destinatario avrà diritto a ricevere le Azioni corrispondenti.

Il numero di Diritti attribuiti a ciascun Destinatario è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate e della strategicità della risorsa all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il numero di Diritti da assegnare ai Destinatari sarà calcolato sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti la data di approvazione del Regolamento di tale Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Piano Restricted Share prevede un meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il Vesting Period. In particolare, qualora l'Assemblea procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del Vesting Period, ai Destinatari verrà attribuito un numero di Azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel Vesting Period. Le azioni aggiuntive verranno calcolate in base alla somma dei dividendi trattenuti dalla Società nel lasso temporale sopra indicato diviso per il prezzo medio dell'Azione calcolato come la media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti il trasferimento delle Azioni ai Destinatari.

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione dei Piani

Piano Warrant

L'esercizio dei Warrant è subordinato al decorso del Vesting Period. Al termine di tale periodo, i Warrant Sottoscritti potranno essere esercitati in qualsiasi momento del Periodo di Esercizio, sulla base di un Rapporto di Esercizio variabile in funzione del Valore del Titolo.

Piano Stock Options

La maturazione delle Stock Options Attribuite è subordinata (i) al decorso del Vesting Period, (ii) alla permanenza del Rapporto tra il Destinatario e la Società (ovvero altra società del Gruppo) alla data di scadenza del Vesting Period, secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8, nonché (iii) alla realizzazione delle Condizioni di Vesting legate al Valore del Titolo, come descritte nei precedenti paragrafi 2.2 e 4.1. Le Stock Options Maturate potranno essere esercitate in qualsiasi momento del Periodo di Esercizio, sulla base delle Condizioni di Vesting applicabili.

Piano Performance Share

L'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano Performance Share è subordinata al raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel corso del Periodo di Performance, che terminerà al 31 dicembre 2028. Qualora tali obiettivi siano raggiunti secondo quanto rappresentato nei precedenti paragrafi 2.2 e 4.1, le Azioni corrispondenti ai Diritti maturati saranno trasferite ai Destinatari al termine del Periodo di Performance. Le Azioni riconosciute sulla base del meccanismo di *dividend equivalent* sono trasferite ai Destinatari unitamente al resto delle Azioni assegnate ai Destinatari in base al Piano Performance Share.

Piano Restricted Share

L'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano Restricted Share è subordinata esclusivamente alla permanenza del Rapporto tra il Destinatario e la Società (ovvero altra società del Gruppo) alla data di scadenza del Vesting Period, che terminerà in data 31 dicembre 2029, secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8. Al termine di tale periodo, verificata la permanenza del Rapporto secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8, i Diritti attribuiti si considerano maturati e le Azioni corrispondenti saranno trasferite ai Destinatari. Le Azioni riconosciute sulla base del meccanismo di

dividend equivalent sono trasferite ai Destinatari unitamente al resto delle Azioni assegnate ai Destinatari in base al Piano Restricted Share.

4.3 Il termine dei Piani

Ciascuno dei Piani avrà durata fino alla Data di Scadenza. In particolare:

- (i) il Piano Warrant e il Piano Stock Options termineranno nel 2031;
- (ii) il Piano Performance Share terminerà nel 2029 e
- (iii) il Piano Restricted Share termineranno nel 2030.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Piano Warrant

In sede di esercizio della delega all'Aumento di Capitale MIP, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito il numero massimo di 1.403.686 Azioni di Compendio che possono essere emesse a valere sull'Aumento di Capitale MIP.

Fermo quanto precede, il numero massimo di Warrant che possono essere attribuiti ai Destinatari del Piano Warrant è di n. 250.000 e il numero massimo di Azioni di Compendio che possono essere sottoscritte dai Destinatari del Piano Warrant è pari a 375.000.

Piano Stock Options

In sede di esercizio della delega all'Aumento di Capitale MIP, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito il numero massimo di 1.403.686 Azioni di Compendio che possono essere emesse a valere sull'Aumento di Capitale MIP.

Fermo quanto precede, il numero massimo di Stock Options che potranno essere attribuite ai Destinatari del Piano Stock Options è di n. 825.000 e il numero massimo di Azioni di Compendio che possono essere sottoscritte dai Destinatari del Piano Stock Options è pari a 825.000.

Piano Performance Share

Il numero massimo di Azioni attribuibili ai sensi del Piano Performance Share sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del piano stesso e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti ovvero, comunque, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

Alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati su Euronext Milan nel periodo compreso tra il 26 giugno 2026 e il 27 luglio 2026, si stima che tale numero, al netto delle Azioni che potranno essere assegnate sulla base del meccanismo *dividend equivalent*, non possa eccedere 60.868 di Azioni, rappresentanti circa lo 0,13% delle Azioni in circolazione.

Piano Restricted Share

Il numero massimo di Azioni attribuibili ai sensi del Piano Restricted Share sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del piano stesso e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti ovvero, comunque, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

Alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati su Euronext Milan nel periodo compreso tra il 26 giugno 2026 e il 27 luglio 2026, si stima che tale numero, al netto delle

Azioni che potranno essere assegnate sulla base del meccanismo *dividend equivalent*, non possa eccedere 62.033 di Azioni, rappresentanti circa lo 0,13% delle Azioni in circolazione.

4.5 Modalità e clausole di attuazione dei Piani

Piano Warrant

Il Consiglio di Amministrazione individuerà i Destinatari del Piano Warrant che non sono ancora stati individuati nominalmente alla data del presente Documento Informativo e invierà a ciascun Destinatario di tale piano la Lettera di Attribuzione, quest'ultima già recante l'indicazione, tra l'altro, del numero di Warrant, del Prezzo di Sottoscrizione e del Prezzo di Esercizio dei Warrant. Ciascun Destinatario potrà aderire al Piano Warrant sottoscrivendo, in tutto o in parte, i Warrant entro 2 Giorni Lavorativi dalla Data di Attribuzione, a fronte del pagamento del Prezzo di Sottoscrizione. I Warrant sono nominativi e liberamente trasferibili a terzi.

I Warrant Sottoscritti potranno essere esercitati, in tutto o in parte, secondo il Rapporto di Esercizio applicabile, con contestuale pagamento del Prezzo di Esercizio dei Warrant. Il Destinatario che intenda cedere i Warrant Sottoscritti è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società. A fronte di tale comunicazione, la Società avrà la facoltà di esercitare un'opzione di riacquisto dei Warrant a un prezzo pari al *fair market value* del Warrant al momento della ricezione da parte della Società della suddetta comunicazione trasmessa dal Destinatario, scontato del 10%, come meglio precisato nel relativo Regolamento.

Tutti i costi relativi al trasferimento delle Azioni ai Destinatari saranno ad esclusivo carico dell'Emittente. I Warrant Sottoscritti ma non esercitati entro la Data di Scadenza si intenderanno definitivamente decaduti.

Previsioni di maggiore dettaglio sul funzionamento del Piano Warrant sono contenute nel relativo Regolamento.

Piano Stock Options

Il Consiglio di Amministrazione individuerà i Destinatari del Piano Stock Options che non sono ancora stati individuati nominalmente alla data del presente Documento Informativo e invierà a ciascun Destinatario di tale piano la Lettera di Attribuzione, quest'ultima già recante l'indicazione, tra l'altro, del numero di Stock Options, del Periodo di Performance e del Prezzo di Esercizio delle Stock Options. Le Stock Options e tutti i diritti ad esse incorporati sono strettamente personali, nominative, intrasferibili e non negoziabili (fatta salva, entro determinati limiti indicati la trasmissibilità *mortis causa*) e quindi impignorabili e non utilizzabili a fronte dei debiti o contratti assunti da ciascuno dei Destinatari nei confronti di Avio ovvero di terzi.

La maturazione delle Stock Options Attribuite è subordinata (i) al decorso del Vesting Period, (ii) alla permanenza del Rapporto tra il Destinatario e la Società (ovvero altra società del Gruppo) alla data di scadenza del Vesting Period, secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8, nonché (iii) alla realizzazione delle Condizioni di Vesting legate al Valore del Titolo, come descritte nei precedenti paragrafi 2.2 e 4.1. Le Stock Options Maturate potranno essere esercitate in qualsiasi momento del Periodo di Esercizio, sulla base delle Condizioni di Vesting applicabili.

I Destinatari potranno esercitare, in tutto o in parte, le Stock Options Maturate, con contestuale pagamento del Prezzo di Esercizio. Tutti i costi relativi al trasferimento delle Azioni ai Destinatari saranno ad esclusivo carico dell'Emittente.

Previsioni di maggiore dettaglio sul funzionamento del Piano Stock Options sono contenute nel relativo Regolamento.

Piano Performance Share

Il Consiglio di Amministrazione individuerà i Destinatari del Piano Performance Share che non sono ancora stati individuati nominalmente alla data del presente Documento Informativo e invierà a ciascun Destinatario di tale piano a cui verrà inviata la Lettera di Attribuzione, quest'ultima recante l'indicazione, tra l'altro, del numero di Diritti e degli Obiettivi di Performance.

L'assegnazione delle Azioni è condizionata al conseguimento di specifici Obiettivi di Performance.

Il Piano è collegato a Obiettivi di Performance sia economico-finanziaria cumulati triennali, con peso complessivo pari all'80% (ossia, EBITDA Reported, Order Intake del Business US e Average Return on Invested Capital), sia legati a fattori ESG (Gender diversity, Gender pay gap, Energy Efficiency ed Employee Training), sempre su base triennale, con peso complessivo pari al 20%.

La misura del valore del premio attribuito a ciascun Destinatario sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione alla Data di Attribuzione, sentito il Comitato, assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa, individuata in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa. In particolare, il valore del premio attribuito sarà pari: (i) per l'Amministratore Delegato, al 120% della retribuzione fissa per risultati *target*, 180% in caso di performance massima e 60% in caso di performance minima; (ii) per il COO, al 60% della retribuzione fissa per risultati *target*, 90% in caso di performance massima e 30% in caso di performance minima; (iii) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al 35% della retribuzione fissa per risultati *target*, 52,5% in caso di performance massima e 17,5% in caso di performance minima.

Per ulteriori informazioni sugli Obiettivi di Performance del Piano Performance Share si rinvia al precedente paragrafo 4.1.

Previsioni di maggiore dettaglio sul funzionamento del Piano Performance Share saranno contenute nel relativo Regolamento.

Piano Restricted Share

Il Consiglio di Amministrazione individuerà i Destinatari a cui verrà inviata la Lettera di Attribuzione, quest'ultima già recante l'indicazione, tra l'altro, del numero di Diritti.

A differenza del Piano Performance Share, il Piano Restricted Share non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance, bensì è condizionato esclusivamente alla permanenza del Rapporto tra il Destinatario e la Società (ovvero altra società del Gruppo) alla data di scadenza del Vesting Period, secondo quanto previsto dal successivo paragrafo 4.8.

Previsioni di maggiore dettaglio sul funzionamento del Piano Restricted Share saranno contenute nel relativo Regolamento.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio dei Warrant e delle Stock Options

Piano Warrant

I Warrant sono nominativi e liberamente trasferibili a terzi. Il Destinatario che intenda cedere i Warrant Sottoscritti è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società. A fronte di tale comunicazione, la Società avrà la facoltà di esercitare un'opzione di riacquisto dei Warrant a un prezzo pari al *fair market value* del Warrant al momento della ricezione da parte della Società della suddetta comunicazione trasmessa dal Destinatario, scontato del 10%, come meglio precisato nel relativo Regolamento.

Fermo quanto precede, le Azioni di Compendio sottoscritte in sede di esercizio dei Warrant non sono soggette a clausole di lock-up o altri vincoli di disponibilità.

Piano Stock Options

Le Stock Options sono strettamente personali, nominative, intrasferibili e non e quindi impignorabili e

non utilizzabili a fronte dei debiti o contratti assunti da ciascuno dei Destinatari nei confronti di Avio ovvero di terzi.

Le Azioni di Compendio sottoscritte in sede di esercizio delle Stock Options non sono soggette a clausole di lock-up o altri vincoli di disponibilità.

Piano Performance Share

Le Azioni assegnate ai Destinatari del Piano Performance Share non sono soggette a clausole di lock-up o altri vincoli di disponibilità.

Piano Restricted Share

Le Azioni assegnate ai Destinatari del Piano Restricted Share non sono soggette a clausole di lock-up o altri vincoli di disponibilità.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione ai Piani nel caso in cui i Destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Con riferimento al Piano Stock Options, al Piano Performance Share e al Piano Restricted Share, l'effettuazione di operazioni di *hedging* rispetto alle Stock Options e/o ai Diritti assegnati, a seconda dei casi, da parte dei Destinatari prima della assegnazione delle Azioni, in base allo specifico piano, comporta la perdita immediata di qualsiasi diritto in base al piano di riferimento.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Piano Warrant

Il Piano Warrant non prevede effetti sui Warrant determinati dalla cessazione del Rapporto.

Piano Stock Options

In caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di Good Leaver, la cui data di cessazione sia precedente allo scadere del Periodo di Esercizio, il Destinatario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) manterrà il diritto di esercitare le Stock Options Maturate non ancora esercitate, in conformità alle previsioni del Piano Stock Options, entro la scadenza del Vesting Period. Le Stock Options Attribuite non ancora maturate matureranno secondo un criterio *pro rata temporis*, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato dal Destinatario rispetto al Vesting Period. Ai fini della presente previsione il periodo di preavviso è preso in considerazione relativamente alla maturazione e/o all'esercizio delle Stock Options Attribuite.

In caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di Bad Leaver, il Destinatario perderà definitivamente, a far data dalla cessazione del Rapporto, il diritto di esercitare sia le Stock Options Maturate non ancora esercitate che le Stock Options non ancora maturate che si considereranno decadute. A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Avio per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Destinatari.

Resta inteso che non sarà ritenuta una cessazione del Rapporto (i) la scadenza naturale della carica di amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità, (ii) il trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo, e (iii) la cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto con la Società o con altra società del Gruppo.

Previsioni di maggiore dettaglio sugli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto saranno contenute nel Regolamento del Piano Stock Options.

Piano Performance Share

In caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di Good Leaver, la cui data di cessazione sia

precedente al termine del Periodo di Performance, il Destinatario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) manterrà il diritto a ricevere le Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, secondo il criterio *pro rata temporis* in relazione al periodo trascorso tra l'inizio del Periodo di Performance e il verificarsi dei suddetti eventi, una volta verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance. I Diritti non ancora maturati matureranno secondo un criterio *pro rata temporis*, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato dal Destinatario rispetto al Periodo di Performance, una volta verificato il raggiungimento degli Obiettivi di Performance del Piano Performance Share. Ai fini della presente previsione il periodo di preavviso è preso in considerazione relativamente alla maturazione e/o all'esercizio dei Diritti attribuiti.

In caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di Bad Leaver, il Destinatario perderà definitivamente, a far data dalla cessazione del Rapporto, il diritto di ricevere le Azioni corrispondenti sia ai Diritti Maturati che ai Diritti non ancora maturati, che si considereranno decaduti. A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Avio per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Destinatari.

Resta inteso che non sarà ritenuta una cessazione del Rapporto (i) la scadenza naturale della carica di amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità, (ii) il trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo, e (iii) la cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto con la Società o con altra società del Gruppo.

Previsioni di maggiore dettaglio sugli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto saranno contenute nel Regolamento del Piano Performance Share.

Piano Restricted Share

In caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di Good Leaver, la cui data di cessazione sia precedente al termine del Periodo di Performance, il Destinatario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) manterrà il diritto a ricevere le Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, secondo il criterio *pro rata temporis* in relazione al periodo trascorso tra l'inizio del Vesting Period e il verificarsi dei suddetti eventi. I Diritti non ancora maturati matureranno secondo un criterio *pro rata temporis*, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato dal Destinatario rispetto al Vesting Period. Ai fini della presente previsione il periodo di preavviso è preso in considerazione relativamente alla maturazione e/o all'esercizio dei Diritti attribuiti.

In caso di cessazione del Rapporto riferibile ad un'ipotesi di Bad Leaver, il Destinatario perderà definitivamente, a far data dalla cessazione del Rapporto, il diritto di ricevere le Azioni corrispondenti sia ai Diritti Maturati che ai Diritti non ancora maturati, che si considereranno decaduti. A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Avio per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Destinatari.

Resta inteso che non sarà ritenuta una cessazione del Rapporto (i) la scadenza naturale della carica di amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità, (ii) il trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo, e (iii) la cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto con la Società o con altra società del Gruppo.

Previsioni di maggiore dettaglio sugli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto saranno contenute nel Regolamento del Piano Restricted Share.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei Piani

Fermo quanto di seguito rappresentato, i Piani non prevedono cause di annullamento.

Piano Warrant

In caso di operazioni straordinarie riguardanti la Società – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione; operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni;

operazioni di aumento gratuito del capitale sociale; operazioni di aumento del capitale sociale a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con warrant; operazioni di riduzione del capitale sociale; trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda; *delisting* – nonché di modifiche legislative o regolamentari o di altri eventi suscettibili di influire sui Warrant e, in generale, sul Piano Warrant che si verifichino prima della Data di Scadenza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato competente in materia di remunerazioni, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, insindacabilmente e senza la necessità di ulteriori approvazioni da parte dei Titolari, al relativo Regolamento e/od ai documenti a questo connessi tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano Warrant, nel rispetto del Documento Informativo e degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo, nonché della normativa *pro tempore* vigente.

Tali rettifiche previste, definitive e vincolanti, saranno tempestivamente comunicate per iscritto dalla Società.

Qualora dopo la Data di Attribuzione si verifichi un “cambio di controllo” è riconosciuta al Destinatario o diverso titolare dei Warrant la facoltà di continuare la propria partecipazione al Piano Warrant con le modalità, le condizioni ed i termini del relativo Regolamento, fatte salve eventuali differenti proposte contrattuali poste in essere dal soggetto che acquisirà il controllo, ovvero di esercitare i Warrant Sottoscritti, ancorché non sia ancora scaduto il Vesting Period. In tal caso i Warrant Sottoscritti matureranno immediatamente secondo un criterio *pro rata temporis*, in proporzione al periodo intercorrente tra l’inizio del Vesting Period e il momento del cambio di controllo.

Ai fini del Piano Warrant, si ha “cambio di controllo” qualora un soggetto o più soggetti che agiscano in concerto tra loro, in via diretta o indiretta, acquisti o acquistino una partecipazione nel capitale sociale della Società tale per cui:

- (i) sorga in capo a tale soggetto (o soggetti) l’obbligo di promuovere un’offerta pubblica di acquisto obbligatoria sulle azioni ordinarie della Società ai sensi del TUF; ovvero
- (ii) tale soggetto (o soggetti) nomini o rimuova la maggioranza degli amministratori della Società.

Qualora entro l’inizio del Periodo di Esercizio sia promossa un’offerta pubblica di acquisto avente ad oggetto le Azioni, i Warrant potranno essere esercitati in un periodo compreso tra il primo e il quindicesimo giorno di calendario successivi alla pubblicazione della comunicazione *ex art. 102* del TUF. In tal caso, le Azioni di Compendio saranno messe a disposizione con le medesime modalità previste dal Regolamento e, in ogni caso, in tempo utile per consentire a coloro che abbiano esercitato i Warrant di aderire all’OPA apportando le medesime Azioni di Compendio.

Piano Stock Options

In caso di operazioni straordinarie riguardanti la Società – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione; operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale; operazioni di aumento del capitale sociale a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con warrant; operazioni di riduzione del capitale sociale; trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda; *delisting* – nonché di modifiche legislative o regolamentari, anche di natura fiscale, o di altri eventi suscettibili di influire sulle Stock Options e, in generale, sul Piano Stock Options, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato competente in materia di remunerazioni, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, insindacabilmente e senza la necessità di ulteriori approvazioni da parte del Destinatario, al relativo Regolamento e/od ai documenti a questo connessi tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune,

per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano Stoick Options, nel rispetto del Documento Informativo e degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo, nonché della normativa *pro tempore* vigente.

Tali rettifiche previste, definitive e vincolanti, saranno tempestivamente comunicate per iscritto dalla Società.

Qualora dopo la Data di Attribuzione si verifichi un “cambio di controllo” è riconosciuta al Destinatario la facoltà di continuare la propria partecipazione al Piano Stock Options con le modalità, le condizioni ed i termini del presente Regolamento, fatte salve eventuali differenti proposte contrattuali poste in essere dal soggetto che acquisirà il controllo, ovvero di esercitare le Stock Options Attribuite, ancorché non sia ancora scaduto il Vesting Period. In tal caso le Stock Options Attribuite matureranno immediatamente secondo un criterio *pro rata temporis*, in proporzione al periodo intercorrente tra l’inizio del Vesting Period e il momento del cambio di controllo.

Ai fini del Piano Stock Options, si ha “cambio di controllo” qualora un soggetto o più soggetti che agiscano in concerto tra loro, in via diretta o indiretta, acquisti o acquistino una partecipazione nel capitale sociale della Società tale per cui:

- (i) sorga in capo a tale soggetto (o soggetti) l’obbligo di promuovere un’offerta pubblica di acquisto obbligatoria sulle azioni ordinarie della Società ai sensi del TUF; ovvero
- (ii) tale soggetto (o soggetti) nomini o rimuova la maggioranza degli amministratori della Società.

Qualora entro l’inizio del Periodo di Esercizio sia promossa un’offerta pubblica di acquisto avente ad oggetto le Azioni, le Stock Options potranno essere esercitate in un periodo compreso tra il primo e il quindicesimo giorno di calendario successivi alla pubblicazione della comunicazione *ex art.* 102 del TUF. In tal caso, le Azioni di Compendio saranno messe a disposizione con le medesime modalità previste dal relativo Regolamento e, in ogni caso, in tempo utile per consentire a coloro che abbiano esercitato le Stock Options di aderire all’OPA apportando le medesime Azioni di Compendio.

Piano Performance Share

In caso di operazioni straordinarie riguardanti la Società – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione; operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale; operazioni di aumento del capitale sociale a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con warrant; operazioni di riduzione del capitale sociale; trasferimenti e conferimenti di rami d’azienda; *delisting* – nonché di modifiche legislative o regolamentari, anche di natura fiscale, o di altri eventi suscettibili di influire sui Diritti e, in generale, sul Piano Performance Share, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato competente in materia di remunerazioni, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, insindacabilmente e senza la necessità di ulteriori approvazioni da parte del Destinatario, al relativo Regolamento e/od ai documenti a questo connessi tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano Performance Share, nel rispetto del Documento Informativo e degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo, nonché della normativa *pro tempore* vigente.

Tali rettifiche previste, definitive e vincolanti, saranno tempestivamente comunicate per iscritto dalla Società.

Qualora dopo la Data di Attribuzione si verifichi un “cambio di controllo” è riconosciuta al Destinatario la facoltà di continuare la propria partecipazione al Piano Performance Share con le modalità, le condizioni ed i termini del relativo Regolamento, fatte salve eventuali differenti proposte contrattuali

poste in essere dal soggetto che acquisirà il controllo, ovvero di ricevere anticipatamente le Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, ancorché non sia ancora scaduto il Periodo di Performance, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance calcolati *pro rata temporis* in proporzione al periodo intercorrente tra l'inizio del Periodo di Performance e il momento del cambio di controllo.

Ai fini del Piano Performance Share, si ha "cambio di controllo" qualora un soggetto o più soggetti che agiscano in concerto tra loro, in via diretta o indiretta, acquisti o acquistino una partecipazione nel capitale sociale della Società tale per cui:

- (i) sorga in capo a tale soggetto (o soggetti) l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto obbligatoria sulle azioni ordinarie della Società ai sensi del TUF; ovvero
- (ii) tale soggetto (o soggetti) nomini o rimuova la maggioranza degli amministratori della Società.

Qualora nel corso del Periodo di Performance sia promossa un'offerta pubblica di acquisto avente ad oggetto le Azioni, i Destinatari avranno diritto a ricevere anticipatamente le Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance calcolati *pro rata temporis* alla data dell'OPA. In tal caso, le Azioni saranno messe a disposizione con le medesime modalità previste dal relativo Regolamento e, in ogni caso, in tempo utile per consentire ai Destinatari di aderire all'OPA apportando le medesime Azioni.

Piano Restricted Share

In caso di operazioni straordinarie riguardanti la Società – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione; operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale; operazioni di aumento del capitale sociale a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con warrant; operazioni di riduzione del capitale sociale; trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda; *delisting* – nonché di modifiche legislative o regolamentari, anche di natura fiscale, o di altri eventi suscettibili di influire sui Diritti e, in generale, sul Piano Restricted Share, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato competente in materia di remunerazioni, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, insindacabilmente e senza la necessità di ulteriori approvazioni da parte del Destinatario, al relativo Regolamento e/od ai documenti a questo connessi tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano Restricted Share, nel rispetto del Documento Informativo e degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo, nonché della normativa pro tempore vigente.

Tali rettifiche previste, definitive e vincolanti, saranno tempestivamente comunicate per iscritto dalla Società.

Qualora dopo la Data di Attribuzione si verifichi un "cambio di controllo" è riconosciuta al Destinatario la facoltà di continuare la propria partecipazione al Piano Restricted Share con le modalità, le condizioni ed i termini del relativo Regolamento, fatte salve eventuali differenti proposte contrattuali poste in essere dal soggetto che acquisirà il controllo, ovvero di ricevere anticipatamente le Azioni corrispondenti ai Diritti Attribuiti, ancorché non sia ancora scaduto il Vesting Period. In tal caso i Diritti attribuiti matureranno immediatamente secondo un criterio *pro rata temporis*, in proporzione al periodo intercorrente tra l'inizio del Vesting Period e il momento del cambio di controllo.

Ai fini del Piano Restricted Share, si ha "cambio di controllo" qualora un soggetto o più soggetti che agiscano in concerto tra loro, in via diretta o indiretta, acquisti o acquistino una partecipazione nel capitale sociale della Società tale per cui:

- (i) sorga in capo a tale soggetto (o soggetti) l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto

obbligatoria sulle azioni ordinarie della Società ai sensi del TUF; ovvero

- (ii) tale soggetto (o soggetti) nomini o rimuova la maggioranza degli amministratori della Società.

Qualora nel corso del Vesting Period sia promossa un'offerta pubblica di acquisto avente ad oggetto le Azioni, i Destinatari avranno diritto a ricevere anticipatamente le Azioni corrispondenti ai Diritti Attribuiti. In tal caso, le Azioni saranno messe a disposizione con le medesime modalità previste dal relativo Regolamento e, in ogni caso, in tempo utile per consentire ai Destinatari di aderire all'OPA apportando le medesime Azioni.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" degli strumenti finanziari oggetto dei Piani

I Piani non prevedono clausole di riscatto da parte della Società. Si rappresenta in ogni caso quanto segue.

Piano Stock Options

L'Emittente si riserva la facoltà unilaterale di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle Stock Options Attribuite ma non ancora esercitate o la restituzione delle Azioni nella titolarità del Destinatario derivanti dall'esercizio delle Stock Options Maturate ovvero la restituzione totale o parziale dei guadagni netti ottenuti dal Destinatario per effetto dell'esercizio delle Stock Options, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato competente in materia di remunerazioni, accerti, entro 5 anni dalla Data di Scadenza:

- (i) che il Destinatario abbia posto in essere comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per l'Emittente, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale;
- (ii) che il Destinatario abbia posto in essere comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Emittente, di una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

Fermo quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione avrà altresì la facoltà di applicare la clausola di *clawback* anche nei casi in cui il Destinatario sia oggetto di provvedimenti disciplinari che comportino la cessazione del Rapporto o abbia violato obblighi di non concorrenza, di riservatezza o altre clausole del contratto individuale disciplinante il Rapporto.

Piano Performance Share

L'Emittente si riserva la facoltà unilaterale di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei Diritti attribuiti ma non ancora maturati o la restituzione delle Azioni nella titolarità del Destinatario derivanti dalla maturazione dei Diritti ovvero la restituzione totale o parziale dei guadagni netti ottenuti dal Destinatario per effetto dell'attribuzione delle Azioni, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato competente in materia di remunerazioni, accerti, entro 5 anni dalla data di effettiva attribuzione delle Azioni:

- (i) che il Destinatario abbia posto in essere comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per l'Emittente, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale;
- (ii) che il Destinatario abbia posto in essere comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Emittente, di una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale;
- (iii) che gli Obiettivi di Performance siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Fermo quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione avrà altresì la facoltà di applicare la clausola di *clawback* anche nei casi in cui il Destinatario sia oggetto di provvedimenti disciplinari che comportino la cessazione del Rapporto o abbia violato obblighi di non concorrenza, di riservatezza o altre clausole del contratto individuale disciplinante il Rapporto.

Piano Restricted Share

L'Emittente si riserva la facoltà unilaterale di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei Diritti attribuiti ma non ancora maturati o la restituzione delle Azioni nella titolarità del Destinatario derivanti dalla maturazione dei Diritti ovvero la restituzione totale o parziale dei guadagni netti ottenuti dal Destinatario per effetto dell'attribuzione delle Azioni, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato competente in materia di remunerazioni, accerti, entro 5 anni dalla data di effettiva attribuzione delle Azioni:

- (i) che il Destinatario abbia posto in essere comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per l'Emittente, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale;
- (ii) che il Destinatario abbia posto in essere comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Emittente, di una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

Fermo quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione avrà altresì la facoltà di applicare la clausola di *clawback* anche nei casi in cui il Destinatario sia oggetto di provvedimenti disciplinari che comportino la cessazione del Rapporto o abbia violato obblighi di non concorrenza, di riservatezza o altre clausole del contratto individuale disciplinante il Rapporto.

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

Non applicabile in quanto non sono previsti prestiti o altre agevolazioni a favore dei Destinatari dei Piani.

4.12 Valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di assegnazione

Piano Warrant

Il Piano Warrant, prevedendo l'attribuzione di Warrant a titolo oneroso e la successiva sottoscrizione, sempre a titolo oneroso delle Azioni di Compendio mediante l'esercizio dei Warrant stessi, non determina alcun onere economico a carico della Società, al netto dei costi amministrazione e di gestione del Piano Warrant, i quali, sebbene non ancora esattamente quantificabili, sono comunque da ritenersi non significativi.

Piano Stock Options

Poiché l'eventuale esercizio delle Stock Options è soddisfatto mediante la sottoscrizione a titolo oneroso delle Azioni di Compendio, non sono previsti oneri a carico della Società per l'assegnazione delle Azioni di Compendio ai Destinatari.

Ai sensi dell'IFRS 2 (Pagamenti basati su azioni), la Società rileverà lungo il Vesting Period il *fair value* delle Stock Options Attribuite. Tale ammontare verrà rilevato *pro-rata temporis* a conto economico lungo il periodo di maturazione tra i costi del personale in contropartita ad una riserva di patrimonio netto. Gli oneri così rilevati tra i costi del personale saranno deducibili ai fini IRES in capo alla Società.

I costi amministrativi e di gestione del Piano Stock Options, non ancora esattamente quantificabili, sono comunque da ritenersi non significativi.

Piano Performance Share

L'onere economico complessivo massimo stimato del Piano Performance Share a carico di Avio sarà determinabile una volta noto il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del piano stesso (cfr. precedente paragrafo 3.7). Ciò detto – a titolo meramente indicativo – l'onere complessivo massimo stimato sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nel periodo compreso tra il 26 giugno 2026 e il 27 luglio 2026 è pari a circa Euro 1.875.000.

Ulteriori informazioni saranno fornite ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

I costi amministrativi e di gestione del Piano Performance Share, non ancora esattamente quantificabili, sono comunque da ritenersi non significativi.

Piano Restricted Share

L'onere economico complessivo massimo stimato del Piano Restricted Share a carico di Avio sarà determinabile una volta noto il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del piano stesso (cfr. precedente paragrafo 3.7). Ciò detto – a titolo meramente indicativo – l'onere complessivo massimo stimato sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nel periodo compreso tra il 26 giugno 2026 e il 27 luglio 2026 è pari a circa Euro 2.000.000.

I costi amministrativi e di gestione del Piano Restricted Share, non ancora esattamente quantificabili, sono comunque da ritenersi non significativi.

4.13 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai Piani

In caso di esercizio integrale dei Warrant e delle Stock Options, saranno emesse un numero di Azioni di Compendio massimo pari a n. 1.200.000, con un effetto diluitivo massimo del 2,56%, tenuto conto del numero di azioni Avio in circolazione alla data del presente Documento Informativo.

Per il Piano Performance Share e per il Piano Restricted Share non sono previsti effetti diluitivi sul capitale sociale in quanto la provvista azionaria a servizio di tali piani sarà costituita da azioni proprie secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 3.4.

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

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni che saranno sottoscritte o gratuitamente assegnate in base ai Piani.

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 in quanto le Azioni sono quotate su Euronext Milan, Segmento STAR.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascun Warrant e di ciascuna Stock Option

Ogni Warrant assegnato in base al Piano Warrant conferisce il diritto al Destinatario di sottoscrivere Azioni di Compendio secondo il Rapporto di Esercizio, come illustrato nei precedenti paragrafi 2.2 e 4.1.

Ogni Stock Options assegnata in base al Piano Stock Options, conferisce il diritto al Destinatario di sottoscrivere Azioni di Compendio, secondo le Condizioni di Vesting illustrate nei precedenti paragrafi 2.2 e 4.1.

4.17 Scadenza dei Warrant e delle Stock Options

La scadenza dei Warrant è fissata alla Data di Scadenza, e cioè al 31 dicembre 2031, data entro la quale dovranno essere esercitati tutti i Warrant Maturati e non decaduti.

La scadenza delle Stock Options è fissata alla Data di Scadenza, e cioè al 31 dicembre 2031, data entro la quale dovranno essere esercitate tutte le Stock Options Maturate e non decadute.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*) di Warrant e Stock Options

Sia i Warrant sia le Stock Options, decorso il relativo Periodo di Vesting, avranno una modalità di esercizio "americana" e quindi potranno essere esercitati in qualsiasi momento del Periodo di Esercizio, ossia

prima della Data di Scadenza, mediante consegna di apposita comunicazione di esercizio, secondo quanto meglio indicato nel Regolamento del Piano Warrant e del Piano Stock Options.

L'esercizio dei Warrant e delle Stock Options risulterà sospeso nei periodi stabiliti nel Regolamento del Piano Warrant e del Piano Stock Options.

Per ulteriori informazioni su modalità, tempistiche e clausole di esercizio di Warrant e Stock Options si rinvia ai precedenti paragrafi 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5.

4.19 Prezzo di Esercizio di Warrant e Stock Options e modalità di determinazione

Il Prezzo di Esercizio da corrispondere da parte del titolare dei Warrant e delle Stock Options per l'esercizio di tali strumenti e la sottoscrizione di ciascuna Azione di Compendio sarà pari ad Euro 33,40. Il Prezzo di Esercizio è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, in sede di esercizio della delega all'Aumento di Capitale MIP, sulla base della media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Società ponderata per i volumi scambiati registrati nei 21 (ventuno) giorni consecutivi di calendario su Euronext Milan antecedenti il 7 luglio 2026 (*i.e.* periodo di rilevazione: 8 giugno 2026 – 6 luglio 2026, estremi inclusi), applicando successivamente uno sconto dell'1,5% al valore risultante.

4.20 Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (*fair market value*)

Non applicabile. Si rinvia a quanto specificato nel precedente paragrafo 4.19.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio di Warrant e Stock Options

Non applicabile in quanto il Piano Warrant e il Piano Stock Options prevedono, rispettivamente, il medesimo Prezzo di Esercizio per tutti i Destinatari.

4.22 Indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti a Warrant e Stock Options o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile in quanto le Azioni sottostanti i Warrant e le Stock Options sono negoziate su Euronext Milan, Segmento STAR.

4.23 Aggiustamenti in caso di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti i Warrant e le Stock Options

Per informazioni su aggiustamenti in caso di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti i Warrant e le Stock Options si rinvia al precedente paragrafo 4.9.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando: a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse; b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente quotato possono essere forniti mediante rinvio a quanto pubblicato ai sensi dell'art. 84-quater i dati della sezione 1, tabella n.1 e le informazioni richieste nel paragrafo 1 di cui: (i) al punto 1.1; (ii) alle lett. a) e b), del punto 1.3; (iii) alle lett. a) e b), del punto 1.4

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