

**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI
KALEON S.P.A.**



**ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 13 LUGLIO 2026 IN PRIMA CONVOCAZIONE E
DEL 15 LUGLIO 2026 IN SECONDA CONVOCAZIONE**

RELAZIONE PER GLI AZIONISTI

Signori Azionisti,

a seguito della delibera adottata il giorno 15 giugno 2026 da parte del Consiglio di Amministrazione di Kaleon S.p.A. (*Kaleon* o *Emittente*), con avviso pubblicato in data 26 giugno 2026, per estratto, su Il Sole 24 Ore e sul sito internet dell'Emittente, è stata convocata l'assemblea degli azionisti dell'Emittente (l'*Assemblea*), in seduta ordinaria, per il giorno 13 luglio 2026, in prima convocazione, e, ove occorrendo, per il 15 luglio 2026, in seconda convocazione, per discutere e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO:

- 1) Approvazione del piano di incentivazione avente ad oggetto azioni ordinarie di Kaleon S.p.A. denominato “Piano di Stock Grant 2026-2028”, riservato ad amministratori dipendenti e consulenti di Kaleon S.p.A. e del Gruppo; delibere inerenti e conseguenti-

1. **Argomento 1 all'ordine del giorno – Approvazione del piano di incentivazione avente ad oggetto azioni ordinarie di Kaleon S.p.A. denominato “Piano di Stock Grant 2026-2028”, riservato ad amministratori dipendenti e consulenti di Kaleon S.p.A. e del Gruppo; delibere inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

con riferimento al primo e unico punto all'ordine del giorno, siete convocati in Assemblea per deliberare in merito alla proposta di approvazione di un piano di stock grant, basato su azioni ordinarie della Società, denominato “Piano di Stock Grant 2026-2028” (il *Piano*) da destinarsi a figure chiave della Società e del Gruppo, ed il conferimento al Consiglio di Amministrazione di idonei poteri per darvi esecuzione.

Il regolamento del Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2026.

Il Piano, con le caratteristiche di seguito descritte, prevede un'assegnazione ai beneficiari a titolo gratuito di diritti, ciascuno attribuito – subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance individuati dal Consiglio di Amministrazione e alle ulteriori condizioni previste dal regolamento – il diritto a ricevere gratuitamente una azione ordinaria della Società di nuova emissione, nel rapporto di una azione per ogni diritto esercitato.

A servizio del Piano, potrà altresì essere deliberato un aumento del capitale sociale a titolo gratuito, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2349, comma 1, del codice civile e dello statuto sociale, mediante emissione di azioni ordinarie della Società, e/o utilizzate azioni proprie in portafoglio. L'aumento di capitale, una volta che ne sarà determinata la misura effettiva al termine del Piano, potrà essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione mediante l'esercizio della delega ad aumentare il capitale sociale conferita all'organo amministrativo dall'assemblea straordinaria del 31 ottobre 2025, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile.

(a) Ragioni che motivano l'adozione del Piano

I piani di remunerazione basati su azioni, secondo le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, costituiscono un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave e per i dipendenti per mantenere elevate e migliorare le performance e contribuire ad aumentare la crescita e il successo delle società.

Attraverso l'implementazione del Piano, la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- (i) remunerare gli alti livelli di performance motivando il management a incrementare redditività e valore per gli azionisti;
- (ii) riconoscere i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un rapporto diretto tra compensi e obiettivi correlati, promuovendo motivazione e sviluppo delle professionalità individuali;
- (iii) favorire il senso di appartenenza delle risorse chiave attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società e rafforzare l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il Piano si prefigge, infatti, di consolidare una condivisione degli obiettivi strategici tra la Società e le risorse "chiave" della stessa, in una prospettiva di sempre maggiore coinvolgimento, consapevolezza e coordinamento, oltre che, naturalmente, d'incentivazione e fidelizzazione nel medio-lungo periodo.

(b) Destinatari del Piano

I beneficiari del Piano saranno individuati, in una o più volte, a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione della Società tra soggetti che ricoprono le cariche di amministratori esecutivi, nonché taluni dipendenti e/o consulenti della Società e/o del Gruppo, e che rivestono un ruolo centrale per la Società e il Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì prevedere la suddivisione dei beneficiari in classi o cluster a seconda della loro posizione e ruolo nell'organigramma.

Il Piano prevede, inoltre, il mantenimento del rapporto organico, di lavoro o di collaborazione con la Società o con il Gruppo e disciplina, altresì, le conseguenze in caso di cessazione del relativo rapporto.

(c) Oggetto e modalità di attuazione del Piano

Il Piano ha per oggetto un'assegnazione, a titolo gratuito e suddivisa in tre tranches, a favore dei relativi beneficiari di diritti, per un quantitativo massimo complessivo di n. 706.250 diritti, ciascuno dante diritto a ricevere gratuitamente un'azione ordinaria della Società, per un totale di massime n. 706.250 azioni, rivenienti da aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, c.c. e/o da azioni proprie in portafoglio.

L'individuazione dei nominativi dei beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno di essi, relativamente a ciascuna tranche, sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

Come anzidetto, l'assegnazione dei diritti sarà suddivisa in tre tranches. Per gli amministratori esecutivi e i dipendenti di I e II livello, ciascuna tranche è ulteriormente suddivisa in sub-quote a maturazione progressiva su più esercizi (33%, 33% e 34%). Per i Dipendenti di III livello, ciascuna tranche matura integralmente alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento.

I diritti assegnati ai beneficiari matureranno e, pertanto, diventeranno esercitabili solo al verificarsi delle seguenti condizioni:

- (i) permanenza del rapporto di amministrazione o di lavoro rispetto alla Società e al Gruppo in capo al beneficiario per l'intero periodo di maturazione e sino alla scadenza del relativo termine di maturazione;

(ii) raggiungimento degli obiettivi di performance di Gruppo assegnati, con riferimento a ciascuna tranche, dal Consiglio di Amministrazione tra quelli previsti dal regolamento del Piano.

I diritti relativi a ciascuna tranche assegnata agli amministratori esecutivi e ai dipendenti di I e II livello matureranno progressivamente nel corso di tre esercizi successivi (rispettivamente, il 33% al primo esercizio, il 33% al secondo esercizio e il 34% al terzo esercizio), subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi correlati a ciascun esercizio. Per i dipendenti di III livello, i diritti di ciascuna tranche matureranno integralmente alla chiusura dell'esercizio di riferimento. Il raggiungimento degli obiettivi sarà verificato di esercizio in esercizio, per determinare l'effettivo numero di diritti che matureranno.

Gli obiettivi di performance saranno di natura gestionale e/o strategica e varieranno a seconda del cluster di appartenenza del beneficiario. Per gli amministratori esecutivi, gli obiettivi saranno rappresentati dal raggiungimento di:

(i) un incremento positivo dell'EBITDA Adjusted consolidato rispetto all'esercizio precedente, con soglie crescenti (incremento positivo, incremento di almeno il 10%, incremento di almeno il 15%), a cui saranno correlati complessivamente n. 3 obiettivi (Componenti A1, A2 e A3), ciascuno pari al 20% del numero complessivo dei diritti assegnati;

(ii) un incremento dell'EBITDA Adjusted Margin rispetto all'esercizio precedente (Componente B), cui sarà correlato un numero di diritti pari al 20% del numero complessivo dei diritti assegnati;

(iii) un incremento dei Siti Turistici presi in gestione dal Gruppo nel periodo di riferimento (Componente C), cui sarà correlato un numero di diritti pari al 20% del numero complessivo dei diritti assegnati; e

(iv) un incremento del prezzo medio ponderato delle azioni della Società, calcolato secondo il parametro volume-weighted average price (VWAP), nei 30 giorni di borsa aperta precedenti il termine di maturazione, rispetto al medesimo periodo dell'esercizio precedente (Componente D), cui sarà correlato un numero di diritti pari al 5% del numero complessivo dei diritti assegnati; qualora l'incremento del prezzo risulti superiore al 15%, il numero dei Diritti assegnati in relazione alla presente componente sarà pari al 10% del numero complessivo dei Diritti assegnati.

Per i dipendenti (I, II e III livello), gli obiettivi saranno rappresentati, in aggiunta alle Componenti sopra descritte (ciascuna nella misura del 10% dei diritti assegnati), da una Componente E relativa a KPI individuali, cui sarà correlato un numero di diritti pari al 50% del numero complessivo dei diritti assegnati al Dipendente. La maturazione della Componente E sarà rimessa ad una valutazione discrezionale e insindacabile del Consiglio di Amministrazione, avente natura eminentemente qualitativa e riferita alla performance annuale del dipendente.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata insindacabilmente dal Consiglio di Amministrazione della Società, con l'assistenza del direttore finanziario di Gruppo sulla base delle risultanze contabili del bilancio consolidato di Gruppo rispettivamente al 31 dicembre 2026, per gli obiettivi previsti per la prima tranche, al 31 dicembre 2027, per gli obiettivi previsti per la seconda tranche, e al 31 dicembre 2028, per gli obiettivi previsti per la terza tranche.

La competenza per l'attuazione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, il quale sarà incaricato a tal fine dall'Assemblea.

Il Piano prevede altresì l'adozione di una clausola di claw-back, che consente alla Società di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, dei diritti assegnati, ove non siano ancora maturati ed esercitati, oppure delle azioni attribuite al beneficiario in seguito alla maturazione ed esercizio dei diritti assegnati (oppure, qualora le azioni siano state vendute, del loro controvalore), al netto di ogni e qualsiasi tassazione e onere assolti dal beneficiario, in caso di accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione, nel termine di 5 anni dalla data di assegnazione dei diritti, di una delle seguenti circostanze:

- (i) gli obiettivi siano stati verificati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati e/o informazioni che risultino, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali, “manifestamente errati”, e purché il risultato effettivamente raggiunto, come ricalcolato sulla base dei dati e/o informazioni corretti, si discosti materialmente dall'obiettivo assegnato al beneficiario per poter esercitare i diritti;
- (ii) alterazione dolosa o gravemente colposa da parte dello stesso beneficiario dei dati utilizzati per il conseguimento di un obiettivo;
- (iii) atti e/o comportamenti posti in essere da parte del beneficiario in violazione di norme di legge, regolamentari e/o aziendali e/o di principi etici del Gruppo che abbiano quale effetto il raggiungimento di un obiettivo.

I rimedi previsti a favore della Società, in ogni caso, si applicheranno limitatamente al beneficiario responsabile degli errori, delle alterazioni, degli atti e/o comportamenti di cui sopra.

Il Piano non riceverà 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.

Il Piano, infine, essendo servito da un aumento di capitale, avrà effetti diluitivi sul capitale sociale della Società e sui suoi azionisti. In particolare, qualora, ai fini dell'esecuzione del Piano, siano emesse tutte le massime n. 706.250 azioni ordinarie della Società oggetto del suddetto aumento di capitale, la diluizione massima sarà pari al 4,76% (senza tenere conto di eventuali variazioni del capitale sociale successive alla data odierna).

(d) Durata del Piano

Il Piano si articola su un fronte temporale di tre esercizi (2026, 2027 e 2028), con periodi di maturazione progressivi che si estendono fino al 31 dicembre 2030 per la terza tranche. Il Piano avrà termine entro il 30 giugno 2031, ovvero alla consegna delle azioni all'ultimo dei beneficiari, qualora precedente a tale data

(e) Trasferibilità dei diritti e delle azioni

I diritti saranno assegnati ai beneficiari a titolo strettamente personale, saranno nominativi e non trasferibili né disponibili inter vivos a nessun titolo e non potranno essere costituiti in pegno o sottoposti a vincoli di alcun genere sia a titolo oneroso che gratuito.

Le azioni eventualmente attribuite ai sensi del Piano non saranno soggette a vincoli di intrasferibilità. Tuttavia, per un periodo di 6 mesi decorrenti dall'attribuzione delle stesse, il beneficiario, ove intenda cedere le azioni, dovrà darne comunicazione alla Società e la cessione potrà avvenire esclusivamente per il tramite dell'intermediario autorizzato incaricato dalla Società secondo le istruzioni di vendita di

quest'ultima per una cessione ordinata delle stesse sul mercato. Trascorso tale periodo, la cessione delle azioni potrà avvenire liberamente da parte del beneficiario.

Proposta di delibera

Signori Azionisti,

qualora condividiate i contenuti esposti, il Consiglio di Amministrazione Vi sottopone l'approvazione della seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti di Kaleon S.p.A.,

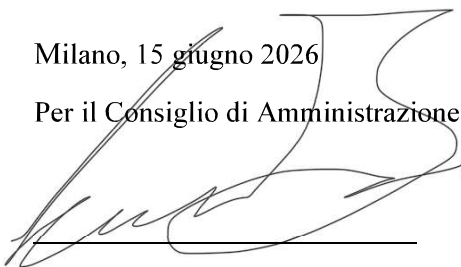
- vista la relazione illustrativa del consiglio di amministrazione;*

delibera

- 1. di approvare il piano di incentivazione basato su azioni ordinarie della Società denominato “Piano di Stock Grant 2026-2028”, riservato ad amministratori esecutivi, dipendenti e consulenti della Società e/o del Gruppo, nei termini e con le caratteristiche illustrate nella relazione del Consiglio di Amministrazione e nel relativo regolamento;*
- 2. di dare mandato al Consiglio di Amministrazione e, per esso, al Presidente del Consiglio di Amministrazione Vitaliano Paolo Federico Borromeo Arese Borromeo, all'executive vice president Giberto Borromeo Arese Borromeo e all'amministratore delegato Davide Molteni, in via disgiunta e con facoltà di sub-delega, di dare attuazione al Piano nei termini e con le modalità previste nel relativo regolamento, nonché di provvedere a tutti gli adempimenti e formalità di comunicazione, deposito e pubblicazione inerenti a quanto sopra deliberato, ai sensi della disciplina applicabile, conferendo altresì agli stessi, sempre in via disgiunta, il potere di apportare eventuali correzioni di carattere meramente formale alla documentazione approvata, qualora necessario.”*

Milano, 15 giugno 2026

Per il Consiglio di Amministrazione



Giberto Borromeo Arese Borromeo

Executive vice president