



DOCUMENTO INFORMATIVO
RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DEGLI
AMMINISTRATORI ESECUTIVI E GLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ
STRATEGICHE DI WIIT S.P.A. O DI ALTRA SOCIETÀ DEL GRUPPO WIIT DENOMINATO
“PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA 2019-2021”

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

PREMESSA

Il presente documento informativo è redatto ai sensi dall'art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il "**TUF**"), dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "**Regolamento Emittenti**") e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (il "**Documento Informativo**").

Il Documento Informativo ha ad oggetto il "*Piano di Incentivazione monetaria 2019-2021*" (il "**Piano LTI**") a favore degli amministratori esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di WIIT S.p.A. ("**WIIT**" o la "**Società**") o di altra società del gruppo facente capo a WIIT (il "**Gruppo**" o "**Gruppo WIIT**"), come individuati dal consiglio di amministrazione di WIIT (il "**Consiglio di Amministrazione**"), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 giugno 2019 e sottoposto, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'assemblea degli azionisti di WIIT (l' "**Assemblea**"), convocata per il 29 aprile 2020 (in unica convocazione), nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT nei termini appresso illustrati.

Tenuto conto che il Piano LTI è di tipo monetario, non prevedendo l'assegnazione di azioni o di opzioni su azioni o altri titoli ma esclusivamente un incentivo in denaro, in parte collegato all'andamento del titolo WIIT, il Documento informativo non contiene quelle informazioni richieste per meccanismi che considerano l'attribuzione di azioni o opzioni su azioni. Inoltre, le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite, se disponibili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito *internet* della Società (<http://www.wiit.cloud/>), nella Sezione "Investors", nonché, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" (www.emarketstorage.com).

Il Piano LTI è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

DEFINIZIONI

Come richiesto dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente Documento Informativo.

“Azioni WIIT”	Le azioni ordinarie di WIIT, prive di valore nominale, ammesse a negoziazione sul MTA.
“Chief Executive Officer”	Il <i>Chief Financial Officer</i> della Società di volta in volta in carica.
“Codice di Autodisciplina”	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 ⁽¹⁾ dal Comitato per la Corporate Governance.
“Comitato Remunerazione”	Il comitato istituito da WIIT in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina.
“Componente Fissa Annuale”	Rispettivamente (i) la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per i dirigenti con responsabilità strategiche, che il Destinatario (come <i>infra</i> definito) ha maturato alla data del 31 dicembre 2021; e (ii) l'emolumento annuo lordo per gli amministratori esecutivi, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione e/o di altre società del Gruppo WIIT, che il Destinatario ha maturato alla data del 31 dicembre 2021.
“Componente Annuale”	La retribuzione variabile annuale legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo (c.d. “MBO”), come deliberata dal Consiglio di Amministrazione di WIIT e/o di altre società del Gruppo WIIT, che il Destinatario ha maturato al 31 dicembre 2021.
“Data di Inizio della Partecipazione al Piano”	La data nella quale il Consiglio di Amministrazione delibera la partecipazione del Destinatario al Piano LTI.
“EBITDA Consolidato”	Il valore dell'EBITDA consolidato del Gruppo risultante dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano LTI (2019-2020-2021).
“EBITDA Target”	Il valore dell'EBITDA consolidato del Gruppo da conseguire in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano LTI (2019-2020-2021), come definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del <i>business plan</i> riferito allo stesso periodo.
“MTA”	Il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
“Obiettivi di Performance”	Gli obiettivi del Piano LTI il cui raggiungimento determina l'ammontare del Premio Monetario da erogare a ciascun Destinatario al termine del Vesting Period.
“Premio Monetario”	La componente di remunerazione variabile di medio-lungo periodo, oggetto del Piano LTI, erogata a ciascun Destinatario sotto forma di compenso monetario.
“Regolamento Piano LTI”	Il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione

⁽¹⁾ Si segnala che in data 31 gennaio 2020, il Comitato per la Corporate Governance ha approvato il nuovo Codice di Autodisciplina, che sarà applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

	in data 19 giugno 2019, contenente la disciplina del Piano LTI.
“Ricavi Consolidati”	Il valore dei ricavi consolidati del Gruppo risultanti dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano LTI (2019-2020-2021).
“Ricavi Target”	Il valore dei ricavi consolidati del Gruppo da conseguire in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano LTI (2019-2020-2021), come definiti dal Consiglio di Amministrazione nell’ambito del <i>business plan</i> riferito allo stesso periodo.
“STAR”	Il segmento titoli con alti requisiti del MTA dedicato alle società di medie dimensioni e con determinati requisiti di capitalizzazione di liquidità che, su base volontaria, si impegnano a rispettare requisiti più stringenti in termini di trasparenza informativa, liquidità e governo societario.
“Vesting Period”	Il periodo compreso fra la Data di Inizio della Partecipazione al Piano e la data dell’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di WIIT del bilancio consolidato relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

I destinatari del Piano LTI sono gli amministratori esecutivi e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, – intesi come quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di WIIT e/o di altre società del Gruppo WIIT – la cui individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione (i “**Destinatari**”).

Il Piano LTI potrà essere esteso anche a coloro che acquistino uno dei ruoli sopra indicati nel corso della durata del Piano LTI. In tale caso l’inclusione nel Piano LTI è subordinata alla condizione che il nuovo Destinatario possa partecipare allo stesso per almeno un esercizio intero ed il Premio Monetario da erogare verrà riparametrato sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano LTI.

Condizione necessaria per partecipare al Piano LTI e percepire il relativo Premio Monetario, è che il Destinatario, per tutta la durata del Vesting Period, soddisfi i seguenti requisiti:

- essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa, ovvero di un rapporto di amministrazione, con il conferimento di deleghe e poteri di gestione;
- non aver comunicato le proprie dimissioni o aver rimesso il mandato di amministrazione;
- non essere destinatario di una comunicazione di licenziamento ovvero di revoca del mandato da parte di WIIT o di altra società del Gruppo WIIT nel caso in cui il Destinatario ricopra l’incarico di amministratore;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo (i.e., il 28 marzo 2020), il Consiglio di Amministrazione ha individuato quali beneficiari del Piano LTI Alessandro Cozzi (*Chief Executive Officer*), Riccardo Mazzanti (Presidente e *Chief Operating Officer*), Enrico Rampin (*Chief Sales & Marketing Officer*) e Francesco Baroncelli (*Chief Mergers & Acquisition*) (gli “**Attuali Beneficiari**”).

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivo del piano

Il Piano LTI è stato adottato in linea con (i) l'art. 6 del Codice di Autodisciplina, ai sensi del quale è previsto che una parte significativa della remunerazione degli amministratori destinatari di deleghe gestionali e dei dirigenti con responsabilità strategiche sia legata al raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; e (ii) con le Istruzioni al Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., che prevedono che le società con la qualifica STAR (tra cui WIIT), adottino sistemi di incentivazione di medio-lungo periodo entro i 90 giorni successivi alla data di avvio delle negoziazioni.

Attraverso l'implementazione del Piano LTI, WIIT intende perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione delle risorse chiave del Gruppo WIIT all'effettivo andamento economico della Società e alla creazione di valore per il Gruppo WIIT;
- orientare le risorse chiave del Gruppo WIIT verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi delle risorse chiave del Gruppo WIIT a quelli degli azionisti;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave e incentivare la loro permanenza nel Gruppo WIIT.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Ciascun Destinatario ha diritto all'erogazione del Premio Monetario attribuitogli a condizione che siano raggiunti gli specifici Obiettivi di Performance connessi ai risultati economico finanziari del Gruppo WIIT, secondo i termini e le condizioni illustrati di seguito⁽²⁾.

In particolare, l'importo del Premio Monetario è articolato in tre componenti (Componente A, Componente B e Componente C), a cui il Destinatario avrà diritto sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance alle stesse associato, nei termini e secondo le proporzioni illustrati nelle tabelle che seguono:

• **Componente A**

Per "**Componente A**" s'intende un importo pari al 60% del Premio Monetario totale determinato secondo quanto illustrato nel par. 2.3.

Il Destinatario matura il diritto alla corresponsione della Componente A (i) a condizione che la performance del titolo WIIT nell'arco dei tre esercizi considerati dal Piano LTI (2019-2020-2021) sia positiva, e (ii) sulla base della variazione percentuale tra il prezzo medio del titolo WIIT e il valore dell'indice STAR, entrambi riferiti agli ultimi 30 giorni antecedenti la scadenza del Vesting Period, come illustrato nella tabella che segue:

Valore medio titolo WIIT / indice STAR	Ammontare Componente A
Variazione maggiore 20%	100%
Variazione minore 5%	0%

• **Componente B**

⁽²⁾ È facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare unilateralmente e secondo buona fede i valori degli Obiettivi di Performance qualora (i) si renda necessario da un punto di vista gestionale al fine di rendere gli Obiettivi di Performance coerenti con obiettivi di *performance* annuali approvati successivamente alla definizione del presente Piano LTI (quale ad esempio obiettivi di EBITDA definiti in sede di definizione del *budget* annuale); ovvero (ii) qualora intervengano mutamenti nella struttura e/o nel *business* della Società e/o del Gruppo o in presenza di eventi straordinari e/o imprevedibili che possano interessare i mercati in cui la società e/o il Gruppo operano.

Per “**Componente B**” s’intende un importo pari al 30% del Premio Monetario totale determinato secondo quanto illustrato nel par. 2.3.

Il Destinatario matura il diritto alla corresponsione della Componente B sulla base del valore, superiore o inferiore, dell’EBITDA Consolidato rispetto al valore dell’EBITDA Target, come illustrato nella tabella che segue:

EBITDA Consolidato / EBITDA Target	Ammontare Componente B
Maggiore 120% dell’EBITDA Target	100%
100% dell’EBITDA Target	75%
90% dell’EBITDA Target	25%
Minore 90% dell’EBITDA Target	0%

Il raggiungimento dell’Obiettivo di Performance sarà verificato sulla base del valore medio dell’EBITDA Consolidato rispetto all’EBITDA Target per tutti e tre gli esercizi di riferimento (2019-2020-2021), fermo restando che il diritto del Destinatario a percepire la Componente B è condizionato al fatto che il valore dell’EBITDA Consolidato relativo all’ultimo esercizio considerato (i.e. l’EBITDA Consolidato riferito all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021) sia almeno pari al 95% dell’EBITDA Target.

- **Componente C**

Per “**Componente C**” s’intende un importo pari al 10% del Premio Monetario totale determinato secondo quanto illustrato nel par. 2.3.

Il Destinatario matura il diritto alla corresponsione della Componente C sulla base del valore, superiore o inferiore, dei Ricavi Consolidati rispetto al valore dei Ricavi Target, come illustrato nella tabella che segue:

Ricavi Consolidati / Ricavi Target	Componente C
Maggiore 120% dei Ricavi Target	100%
100% dei Ricavi Target	75%
90% dei Ricavi Target	25%
Minore 90% dei Ricavi Target	0%

Il raggiungimento dell’Obiettivo di Performance sarà verificato sulla base del valore medio dei Ricavi Consolidati rispetto ai Ricavi Target per tutti e tre gli esercizi di riferimento (2019-2020-2021), fermo restando che il diritto del Destinatario a percepire la Componente C è condizionato al fatto che il valore dei Ricavi Consolidati relativi all’ultimo esercizio considerato (i.e., i Ricavi Consolidati riferiti all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021) sia almeno pari al 95% dei Ricavi Target.

Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli indicati, l’ammontare del Premio Monetario verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

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

Si ricorda che il Piano LTI non prevede l’assegnazione di strumenti finanziari, bensì l’erogazione di un incentivo in denaro (i.e., il Premio Monetario).

Il Premio Monetario che potrà essere attribuito a ciascuno dei Destinatari in conformità al Regolamento Piano LTI, viene determinato sulla base di una percentuale della remunerazione monetaria complessiva annuale (la “**Remunerazione Monetaria Complessiva Annuale**”) cui il Destinatario ha ordinariamente titolo.

In particolare, la Remunerazione Monetaria Complessiva Annuale percepita dai Destinatari è composta dalla:

- a) Componente Monetaria Fissa Annuale; e
- b) Componente Variabile Annuale.

A tali componenti della remunerazione si aggiunge quindi il Premio Monetario – oggetto del Piano LTI – il quale viene definito in una percentuale che varia da un minimo di 0 (per cui in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi non verrà assegnato alcun incentivo) ad un massimo pari al 20% della Remunerazione Monetaria Complessiva Annuale (nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi di Performance).

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

2.6 Eventuale sostegno del piano 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

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DEL PIANO

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione per l'attuazione del piano

Il Piano LTI è esclusivamente di tipo monetario e al fine dell'attuazione del Piano LTI non è previsto che l'Assemblea deleghi specifici poteri e/o funzioni al Consiglio di Amministrazione, al quale è rimesso ogni potere in relazione al Piano LTI.

Il Piano LTI, infatti, è sottoposto all'Assemblea degli azionisti esclusivamente nella misura in cui una quota dell'incentivo è legato all'andamento del titolo WIIT nei termini illustrati.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, delibera sulle questioni concernenti il Piano LTI e sulle sue eventuali modifiche e/o integrazioni.

La gestione operativa del Piano LTI è delegata al Chief Executive Officer (ovvero, in caso di conflitto di interesse, ad altro consigliere) che all'uopo si avvale dell'ausilio della funzione risorse umane. Il Chief Executive Officer (ovvero l'altro consigliere delegato) gestisce il Piano LTI in conformità alle previsioni del Regolamento Piano LTI e riferisce in merito al Consiglio di Amministrazione sull'andamento del Piano LTI.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del piano

In caso di operazioni straordinarie riguardanti WIIT, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sugli Obiettivi di Performance o, più in generale, sul Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare agli Obiettivi di Performance e, più in generale, al Regolamento Piano LTI ed ai documenti a questo connessi, le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle azioni

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì

l'erogazione di un incentivo in denaro.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Piano LTI è stato approvato su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del collegio sindacale di WIIT.

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli Attuali Beneficiari, con l'astensione di volta in volta del diretto interessato.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Nel contesto del processo di ammissione a quotazione e alle negoziazioni delle Azioni WIIT sul MTA⁽³⁾, il Consiglio di Amministrazione, in data 15 febbraio 2019, su proposta dell'allora costituendo Comitato Nomine e Remunerazione, aveva approvato le linee guida in materia di meccanismi di incentivazione di lungo periodo.

In coerenza con le predette linee guida, nella riunione del 19 giugno 2019, sempre su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano LTI.

Il Piano LTI, nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 29 aprile 2020 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

3.8 Il prezzo di mercato delle azioni registrato nelle date indicate nei parr. 3.6 e 3.7

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

3.9 Presidi adottati dall'emittente in relazione alla tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano e possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014.

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, ma ha ad oggetto la corresponsione, in favore dei Destinatari, di un incentivo in denaro in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

4.2 Periodo di attuazione del piano

Il Piano LTI ha durata triennale (esercizi 2019, 2020 e 2021).

4.3 Termine del piano

⁽³⁾ Si segnala che le Azioni WIIT sono state ammesse alle negoziazioni sul MTA in data 2 aprile 2019.

Il Piano LTI avrà termine il 30 giugno 2022 ovvero all'atto dell'erogazione del Premio Monetario all'ultimo dei Destinatari, qualora precedenti a tale data.

4.4 Quantitativo massimo di azioni assegnabili

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Non applicabile. Il funzionamento del Piano LTI è, comunque, descritto nei parr. 2.2 e 2.3.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni assegnate

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita delle azioni

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra WIIT ed i Destinatari al ricorrere di determinati eventi a fronte del quale vi sia la cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione.

(i) Scadenza del mandato di amministrazione

Laddove nel corso del Vesting Period il mandato di amministratore del Destinatario giungesse a naturale scadenza, il Destinatario manterrà i diritti attribuiti dal Piano LTI in conformità a quanto di seguito previsto e, in particolare:

- nel caso in cui, contestualmente alla scadenza, l'assemblea di WIIT e/o di altra società del Gruppo provvedesse a conferire al Destinatario un nuovo mandato di amministrazione, il rapporto di amministrazione si considererà proseguito per tutta la durata del Vesting Period senza soluzione di continuità e – nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Regolamento Piano LTI fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance – il Destinatario avrà diritto al Premio Monetario nel suo ammontare integrale; e
- nel caso in cui, a seguito della scadenza, l'assemblea di WIIT e/o di altra società del Gruppo non provvedesse a conferire al Destinatario un nuovo mandato di amministrazione – nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Regolamento Piano LTI (fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance)– il Destinatario avrà diritto al Premio Monetario, ma l'ammontare sarà ridotto e rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto del periodo in cui ha effettivamente svolto la funzione di amministratore.

(ii) Interruzione del rapporto di lavoro o di amministrazione

L'interruzione del rapporto di lavoro o di amministrazione include le seguenti fattispecie:

- licenziamento del Destinatario ad opera di WIIT nel caso in cui il Destinatario sia lavoratore dipendente;
- revoca del mandato da parte di WIIT nel caso in cui il Destinatario ricopra l'incarico di amministratore;
- dimissioni del Destinatario nel caso in cui lo stesso sia lavoratore dipendente;

- remissione del mandato da parte del Destinatario nel caso in cui lo stesso ricopra l'incarico di amministratore;
- risoluzione consensuale del rapporto lavorativo.

Nell'eventualità in cui l'interruzione del rapporto avvenga successivamente alla scadenza del Vesting Period ma prima della materiale corresponsione del Premio Monetario, il Destinatario avrà comunque titolo a ricevere il Premio Monetario eventualmente maturato.

Laddove invece l'interruzione del rapporto avvenga antecedentemente alla scadenza del Vesting Period, il Destinatario non avrà titolo a ricevere alcun Premio Monetario. A fronte del verificarsi di tale ultima ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da WIIT per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dal Destinatario.

Resta inteso che l'ipotesi della scadenza del mandato da amministratore del Destinatario non determina alcuna interruzione del rapporto di amministrazione ai sensi di quanto precede.

(iii) Trattamento pensionistico di anzianità ovvero vecchiaia

A fronte della cessazione del rapporto lavorativo a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia il Destinatario manterrà i diritti attribuiti dal Piano LTI, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Regolamento Piano LTI fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance, ma l'ammontare del Premio Monetario sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – del periodo a far data dal quale il rapporto lavorativo è cessato.

In tale ipotesi il Premio Monetario, rideterminato secondo il criterio *pro rata temporis* sopra individuato, sarà in ogni caso corrisposto al termine del Vesting Period.

(iv) Trattamento pensionistico di invalidità

A fronte della cessazione del rapporto lavorativo per effetto del riconoscimento del trattamento pensionistico di invalidità il Destinatario manterrà i diritti attribuiti dal Piano LTI, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Regolamento Piano LTI ad esclusione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, ma l'ammontare del Premio Monetario sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – del periodo a far data dal quale il rapporto lavorativo è cessato.

In tale ipotesi il Premio Monetario, rideterminato secondo il criterio *pro rata temporis* sopra individuato, sarà in ogni caso corrisposto al termine del Vesting Period.

(v) Decesso del Destinatario

Gli aventi diritto del Destinatario avranno titolo a ricevere, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Regolamento Piano LTI fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance, il Premio Monetario rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – della data in cui è avvenuto il decesso del Destinatario.

In tale ipotesi il Premio Monetario, rideterminato secondo il criterio *pro rata temporis* sopra individuato, sarà in ogni caso corrisposto al termine del Vesting Period.

Fatto salvo quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione di WIIT, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, potrà comunque decidere, caso per caso, di provvedere all'erogazione integrale del Premio Monetario.

..*

Per completezza, si segnala che nel caso di aspettativa non retribuita, il Destinatario, a condizione della ripresa dell'attività lavorativa secondo quanto previsto nell'accordo disciplinante l'aspettativa, manterrà i diritti attribuiti dal Piano, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Regolamento Piano LTI fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di

Performance, ma l'ammontare del Premio Monetario sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – del periodo di aspettativa.

In tale ipotesi il Premio Monetario, rideterminato secondo il criterio *pro rata temporis* sopra individuato, sarà in ogni caso corrisposto al termine del Vesting Period.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Regolamento Piano LTI non prevede cause di annullamento.

Per completezza si segnala che è previsto un meccanismo di cd. *clawback*. In particolare, nel caso in cui entro il termine di 3 anni dalla data di corresponsione del Premio Monetario, risulti che tale premio sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi, anche conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose del relativo Destinatario, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere al relativo Destinatario, e tale Destinatario sarà tenuto, a restituire alla Società l'intero importo del Premio Monetario, fermi restando eventuali altri diritti, azioni o rimedi a disposizione della Società.

L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico di amministrazione del Destinatario con la Società.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle azioni da parte della Società

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.12 Valutazione dell'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Fermo restando che il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro, l'ammontare erogabile ai sensi del Piano LTI è compreso tra Euro 0 (in caso di mancato raggiungimento di ciascun Obiettivo di Performance) ed Euro 1.586.250 (nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi di Performance massimi).

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

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

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.15 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

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)

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

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

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.