



DOCUMENTO INFORMATIVO
RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE DENOMINATO “PIANO DI INCENTIVAZIONE
MONETARIA 2024-2026”

(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)

WIIT SpA - Sede Legale Amministrativa e Direzione Generale:

Via dei Mercanti, 12 - 20121 Milano - Tel. +39 02 366 075 00 - Fax: +39 02 366 075 05 - Capitale sociale € 2.802.066 i.v. - CF / PIVA 01615150214 - REA Milano n. 1654427

wiit.cloud | info@wiit.cloud



THE PREMIUM CLOUD

DEFINIZIONI

Si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”).

“ Assemblea ”		L’assemblea degli azionisti di WIIT.
“ Beneficiari ”		Gli amministratori esecutivi di WIIT, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.
“ Chief Executive Officer ”		Il <i>Chief Executive Officer</i> della Società di volta in volta in carica.
“ Comitato Nomine e Remunerazione ”	e	Il “Comitato Nomine e Remunerazione” di WIIT.
“ Componente Fissa ”	Monetaria	L’emolumento lordo per la carica di amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, che il Beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026 nonché l’emolumento maturato nel medesimo periodo per cariche ricoperte presso altre società del Gruppo. Nel caso in cui il Beneficiario sia altresì un dipendente della Società, al predetto importo va aggiunto anche il costo azienda relativo alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) che il Beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.
“ Componente Variabile ”	Monetaria	La retribuzione monetaria variabile annuale legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo (c.d. “MBO”) che il Beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.
“ Consiglio Amministrazione ”	di	Il consiglio di amministrazione <i>pro tempore</i> della Società oppure, in sua vece, i suoi componenti dallo stesso appositamente delegati, i quali effettueranno ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione.
“ Data del Documento Informativo ”		L’11 aprile 2024.
“ Data di Inizio della Partecipazione al Piano ”		La data nella quale il Consiglio di Amministrazione delibera la partecipazione dei Beneficiari al Piano LTI.
“ EBIT Adjusted Consolidato ”		Il valore dell’EBIT adjusted consolidato del Gruppo risultante dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano (2024-2025-2026). L’EBIT Adjusted Consolidato non dovrà tener conto di eventuali costi relativi alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi maturata o erogata nell’esercizio di riferimento.
“ EBIT Adjusted Target ”		Il valore dell’EBIT adjusted consolidato del Gruppo da conseguire in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano (2024-2025-2026), come definito dal Consiglio di Amministrazione nell’ambito del <i>budget</i> annuale riferito a ciascuno degli esercizi, a cui vanno



THE PREMIUM CLOUD

sommata i costi relativi alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi accantonati. In caso di operazioni di acquisizione o cessione di partecipazioni e/o aziende (o rami d'azienda) da parte del Gruppo WIIT, il Consiglio di Amministrazione di WIIT avrà la facoltà di modificare l'EBIT Adjusted Target dell'esercizio di riferimento in cui si sono perfezionate le operazioni per tenere conto delle stesse.

“EBITDA Consolidato”	Adjusted	Il valore dell'EBITDA adjusted consolidato del Gruppo risultante dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano (2024-2025-2026). L'EBITDA Adjusted Consolidato non dovrà tener conto di eventuali costi relativi alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi maturata o erogata nell'esercizio di riferimento.
“EBITDA Adjusted Target”		Il valore dell'EBITDA adjusted consolidato del Gruppo da conseguire in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano (2024-2025-2026), come definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del <i>budget</i> annuale riferito a ciascuno degli esercizi, a cui vanno sommati i costi relativi alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi accantonati. In caso di operazioni di acquisizione o cessione di partecipazioni e/o aziende (o rami d'azienda) da parte del Gruppo WIIT, il Consiglio di Amministrazione di WIIT avrà la facoltà di modificare l'EBITDA Adjusted Target dell'esercizio di riferimento in cui si sono perfezionate le operazioni per tenere conto delle stesse.
“Gruppo” o “Gruppo WIIT”		WIIT e le società che sono o dovessero in futuro divenire controllate da WIIT ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
“Obiettivi di Performance”		Gli obiettivi del Piano LTI il cui raggiungimento determina l'ammontare dell'eventuale Premio Monetario da erogare a ciascun Beneficiario.
“Piano” o “Piano LTI”		Il “Piano di incentivazione monetaria 2024-2026” oggetto del presente Documento Informativo.
“Premio Monetario”		La componente di remunerazione variabile di medio-lungo periodo, oggetto del Piano LTI, da erogarsi a ciascun Beneficiario sotto forma di compenso monetario.
“Regolamento Emittenti”		Il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato
“Revoca dalle Negoziazioni”		La revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall'Euronext Milan, mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., delle azioni ordinarie WIIT.
“Società” o “WIIT”		WIIT S.p.A.
“TUF”		Il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.
“Vesting Period”		Il periodo compreso fra la Data di Inizio della

WIIT

THE PREMIUM CLOUD

Partecipazione al Piano e il 31 dicembre 2026.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo è redatto ai sensi dall'art. 114-*bis* del TUF, dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo ha ad oggetto il “*Piano di Incentivazione monetaria 2024-2026*” a favore degli amministratori esecutivi di WIIT, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, da sottoporsi, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'Assemblea di WIIT, convocata per il 16 maggio 2024 (in unica convocazione), nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT nei termini appresso illustrati.

Il Piano ha ad oggetto l'erogazione di un incentivo monetario (*i.e.*, il Premio Monetario) che viene determinato in relazione al raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance in relazione al triennio 2024-2026. Tenuto conto che il Piano LTI è di tipo monetario, non prevedendo l'assegnazione di strumenti finanziari 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 strumenti finanziari. 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 legale della Società in Milano, via dei Mercanti n. 12, sul sito internet della Società (www.wiit.cloud), nella Sezione “Company – Governance – Assemblea degli Azionisti”, 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.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

I Beneficiari del Piano LTI sono gli amministratori esecutivi di WIIT, la cui individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Condizione necessaria per partecipare al Piano e percepire il relativo Premio Monetario, è che il Beneficiario, per tutta la durata del Vesting Period, sia stato titolare di un rapporto di amministrazione, con il conferimento di deleghe e poteri di gestione, nonché, nel caso in cui il Beneficiario sia altresì un dipendente della Società, abbia mantenuto il relativo rapporto di lavoro (salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione).

L'indicazione nominativa dei Beneficiari sarà fornita secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivo del piano

Il Piano LTI è stato adottato in linea con la Raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance per le società quotate, ai sensi della quale è previsto che una parte significativa della remunerazione, *inter alia*, degli amministratori esecutivi sia legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati a un orizzonte di lungo periodo.

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

- legare la remunerazione delle risorse chiave di WIIT all'effettivo andamento economico del Gruppo e alla creazione di valore per lo stesso;



THE PREMIUM CLOUD

- orientare le risorse chiave della Società verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi delle risorse chiave della Società a quelli degli azionisti;
- applicare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave e incentivare la loro permanenza nella Società.

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

Ciascun Beneficiario 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.

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

(i) Componente A

Per “**Componente A**” s'intende un importo pari al 50% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo Massimo (come *infra* definito).

Il Beneficiario matura il diritto alla corresponsione della Componente A sulla base del VWAP (c.d. Volume Weighted Average Price) del titolo WIIT riferito al periodo compreso tra il 1° settembre 2026 e il 30 novembre 2026 (estremi inclusi), secondo quanto di seguito illustrato:

VWAP	Ammontare Componente A da assegnare
Uguale o Maggiore Euro 40	120%
Euro 38	100%
Euro 34	50%
Euro 30	20%
Minore Euro 30	0%

Nel caso Revoca dalle Negoziazioni, il Beneficiario, a partire dall'esercizio in cui è avvenuta la Revoca dalle Negoziazioni (incluso), non avrà più diritto alla corresponsione della Componente A. In tal caso, sempre a partire dall'esercizio in cui è avvenuta la Revoca dalle Negoziazioni (incluso), sia la Componente B sia la Componente C saranno proporzionalmente aumentate in termini percentuali dell'Importo Residuo (come *infra* definito).

(ii) Componente B

Per “**Componente B**” s'intende un importo pari al 25% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo Massimo.

Il Beneficiario matura il diritto alla corresponsione della Componente B sulla base del valore dell'EBITDA Adjusted Consolidato rispetto al valore dell'EBITDA Adjusted Target, come illustrato nella tabella che segue:

EBITDA Adjusted Consolidato	Ammontare Componente B da assegnare
Uguale o Maggiore 110% dell'EBITDA Adjusted Target	130%
100% dell'EBITDA Adjusted Target	100%



THE PREMIUM CLOUD

95% dell'EBITDA Adjusted Target	35%
Minore 90% dell'EBITDA Adjusted Target	0%

Il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* sarà verificato, e l'ammontare della Componente B sarà calcolato, sulla base della media del rapporto percentuale del valore dell'EBITDA Adjusted Consolidato rispetto all'EBITDA Adjusted Target, per ciascuno degli esercizi di riferimento (2024-2025-2026), fermo restando che il diritto del beneficiario a percepire la Componente B è comunque condizionato al fatto che il valore dell'EBITDA Adjusted Consolidato relativo all'ultimo esercizio considerato (*i.e.*, l'EBITDA Adjusted Consolidato riferito all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026) sia almeno pari al 95% dell'EBITDA Adjusted Target.

(iii) Componente C

Per “**Componente C**” s'intende un importo pari al 25% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo Massimo.

Il Beneficiario matura il diritto alla corresponsione della Componente C sulla base del valore, superiore o inferiore, dell'EBIT Adjusted Consolidato rispetto al valore dell'EBIT Adjusted Target, come illustrato nella tabella che segue:

EBIT Adjusted Consolidato	Ammontare Componente C da assegnare
Uguale o Maggiore 110% dell'EBIT Adjusted Target	130%
100% dell'EBIT Adjusted Target	100%
95% dell'EBIT Adjusted Target	35%
Minore 90% dell'EBIT Adjusted Target	0%

Il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* sarà verificato, e l'ammontare della Componente C sarà calcolato, sulla base della media del rapporto percentuale del valore dell'EBIT Adjusted Consolidato rispetto all'EBIT Adjusted Target, per ciascuno degli esercizi di riferimento (2024-2025-2026), fermo restando che il diritto del beneficiario a percepire la Componente C è comunque condizionato al fatto che il valore dell'EBIT Adjusted Consolidato relativo all'ultimo esercizio considerato (*i.e.*, l'EBIT Adjusted Consolidato riferito all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026) sia almeno pari al 95% dell'EBIT Adjusted 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.

I beneficiari non possono ottenere un Premio Monetario di ammontare superiore all'Importo Massimo. Al fine di incentivare il raggiungimento dell'Importo Massimo, nel caso in cui una Componente raggiunga il proprio obiettivo di *performance* in misura superiore al 100%, tale eccedenza potrà essere imputata a Premio Monetario nella misura in cui le altre componenti abbiano raggiunto un obiettivo di *performance* in misura inferiore al 100%, fermo restando il limite dell'Importo Massimo.

Il Consiglio di Amministrazione di WIIT, previa proposta motivata del Comitato Nomine e Remunerazione, ha la facoltà di consentire l'erogazione del Premio Monetario e la misura della stessa anche nell'ipotesi di raggiungimento parziale ovvero di mancato raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Si segnala che in caso di Revoca dalle Negoziazioni, il Beneficiario avrà diritto alla corresponsione della Componente A del Premio Monetario secondo quanto di seguito illustrato.



THE PREMIUM CLOUD

In particolare, il Beneficiario matura il diritto alla corresponsione della Componente A: (a) nel caso di Revoca dalle Negoziazioni a seguito del perfezionamento di un'offerta pubblica di acquisto e/o scambio sulle Azioni, sulla base del corrispettivo dell'offerta (il "**Corrispettivo dell'Offerta**"); ovvero (b) nel caso di Revoca dalle Negoziazioni al di fuori del caso indicato *sub* (a), sulla base del VWAP (c.d. Volume Weighted Average Price) del titolo WIIT riferito ai 60 giorni precedenti alla data di Revoca dalle Negoziazioni (estremi inclusi), in entrambi i casi secondo quanto di seguito illustrato:

Corrispettivo dell'Offerta / VWAP	Ammontare Componente A da assegnare
Uguale o Maggiore Euro 40	120%
Euro 38	100%
Euro 34	50%
Euro 30	20%
Minore Euro 30	0%

L'ammontare della Componente A da assegnare come sopra calcolato, sarà ridotto e rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto esclusivamente del periodo precedente alla Revoca dalle Negoziazioni.

L'eventuale differenza positiva (l'"**Importo Residuo**") tra (x) l'ammontare massimo della Componente A assegnabile; e (y) la Componente A assegnata, sarà proporzionalmente ripartita in termini percentuali tra la Componente B e la Componente C in parti uguali, fermo restando il limite dell'Importo Massimo.

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).

Per completezza, si segnala che il Premio Monetario che potrà essere attribuito a ciascuno dei Beneficiari in conformità al Piano, viene determinato sulla base di una percentuale della remunerazione monetaria complessiva nell'arco di Piano (2024-2026) cui il Beneficiario ha titolo (la "**Remunerazione Monetaria Complessiva**").

In particolare, la Remunerazione Monetaria Complessiva percepita dai Beneficiari è composta:

- b) dalla Componente Monetaria Fissa; e
- c) dalla Componente Monetaria Variabile.

Il Premio Monetario massimo erogabile ai sensi del Piano è pari al 30% della Remunerazione Monetaria Complessiva, nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi di Performance (l'"**Importo Massimo**").

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

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



THE PREMIUM CLOUD

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

Non ci sono particolari implicazioni di ordine fiscale e/o contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

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

Il Piano LTI non è sostenuto 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 DEL PIANO

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

È previsto il conferimento al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega a terzi, di ogni più ampio potere necessario e/o opportuno per dare completa e integrale attuazione al Piano, ivi compreso a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per: (i) individuare i Beneficiari del Piano; (ii) verificare il raggiungimento degli Obiettivi di Performance; (iii) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione anche nei confronti del pubblico o di qualsivoglia Autorità che si rendano necessari e/o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano, ivi incluso l'adempimento dei relativi obblighi informativi, all'Amministratore Delegato pro tempore in carica.

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 è delegata al Chief Executive Officer di WIIT (ovvero, in caso di conflitto di interesse, ad altro consigliere) che all'uopo si avvale dell'ausilio del Chief Financial Officer della Società. Il Chief Executive Officer di WIIT gestisce il Piano in conformità alle previsioni del regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione e riferisce in merito al Consiglio di Amministrazione di WIIT sull'andamento del Piano.

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, il Consiglio di Amministrazione di WIIT avrà la facoltà di apportare agli Obiettivi di Performance e, più in generale, al Piano 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, avuto riguardo anche degli interessi dei Beneficiari.

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, dal



THE PREMIUM CLOUD

Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del collegio sindacale di WIIT.

Il Consiglio di Amministrazione individuerà nominativamente i Beneficiari, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, 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

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano LTI in data 12 marzo 2024, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 11 marzo 2024.

Il Piano LTI, nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 16 maggio 2024 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 Paragrafi 3.6 e 3.7

Il prezzo ufficiale di mercato delle Azioni registrato: (i) alla data della proposta del Comitato Nomine e Remunerazione (*i.e.*, 11 marzo 2024) era pari a Euro 18,36; e (ii) alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione (*i.e.*, 12 marzo 2024) era sempre pari a Euro 18,36.

Con riferimento alle date di cui al Paragrafo 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 Beneficiari, 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 2024, 2025 e 2026), con Vesting Period che decorre dalla Data di Inizio della Partecipazione al Piano fino al 31 dicembre 2026.

Il Premio Monetario eventualmente maturato sarà erogato ai Beneficiari, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di WIIT del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026, entro il 30 giugno 2027.

Nel caso di Revoca dalle Negoziazioni, l'ammontare della Componente A del Premio Monetario (calcolata secondo quanto indicato nel Paragrafo 2.2) sarà erogato entro e non oltre



THE PREMIUM CLOUD

15 giorni lavorativi dalla data in cui si è verificata la Revoca dalle Negoziazioni.

4.3 Termine del piano

Il Piano LTI avrà termine il 30 giugno 2027.

4.4 Quantitativo massimo di strumenti finanziari 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 in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro. In ogni caso, si rinvia ai Paragrafi 2.2 e 2.3 per il funzionamento del Piano LTI.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio degli strumenti attribuiti

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 degli strumenti assegnati

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 Beneficiari al ricorrere di determinati eventi a fronte del quale vi sia la cessazione del rapporto.

(i) Revoca/remissione del mandato e licenziamento o dimissioni

Nel caso di interruzione del rapporto antecedentemente alla scadenza del Vesting Period a seguito di: (a) revoca del mandato da parte di WIIT; (b) remissione del mandato da parte del Beneficiario; (c) licenziamento; (d) dimissioni dal rapporto di lavoro, o (v) aspettativa non retribuita, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, il Beneficiario non avrà titolo a ricevere alcun Premio Monetario. A fronte del verificarsi di tale ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da WIIT per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari.

Nel caso di interruzione del rapporto successivamente alla scadenza del Vesting Period ma prima della materiale corresponsione del Premio Monetario, il Beneficiario avrà comunque titolo a ricevere il Premio Monetario eventualmente maturato.

(ii) Invalidità

A fronte della cessazione del rapporto per sopravvenuta invalidità permanente, il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Piano 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 è cessato.



THE PREMIUM CLOUD

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.

(iii) Decesso del Beneficiario

Gli aventi diritto del Beneficiario avranno titolo a ricevere, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Piano 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 Beneficiario.

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) Altre cause di cessazione del rapporto

Laddove nel corso del Vesting Period il mandato di amministratore del Beneficiario cessasse per cause diverse da quelle indicate nei precedenti punti da (i) a (iii), il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano in conformità a quanto di seguito previsto e, in particolare:

- nel caso in cui, a seguito della cessazione, l'Assemblea di WIIT provvedesse a conferire al Beneficiario un nuovo mandato di amministrazione (con il conferimento di deleghe e poteri di gestione), 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 Piano (fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance) – il Beneficiario avrà diritto al Premio Monetario nel suo ammontare integrale; e
- nel caso in cui, a seguito della cessazione, l'Assemblea di WIIT non provvedesse a conferire al Beneficiario un nuovo mandato di amministrazione – nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Piano (fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance) – il Beneficiario 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.

Laddove nel corso del Vesting Period il rapporto di lavoro del Beneficiario cessasse per cause diverse da quelle indicate nei precedenti punti da (i) a (iii), il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano in conformità a quanto di seguito previsto e, in particolare – nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Piano (fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di Performance) – il Beneficiario avrà diritto al Premio Monetario, ma l'ammontare sarà ridotto e rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – della data in cui è avvenuta la cessazione del rapporto di lavoro.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Piano LTI non prevede cause di annullamento.

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.

Per completezza si segnala che, in linea con il Codice di Corporate Governance per le società quotate, il Piano prevede un meccanismo di restituzione (c.d. *claw back*). 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, conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose di uno o più Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere a tali Beneficiari di, e tali Beneficiari saranno tenuti 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 del Beneficiario con la Società.

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 1.764.000 (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 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 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 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



THE PREMIUM CLOUD

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

Tali informazioni saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.