



# Documento Informativo Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020

**INWI**

Redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato ("Regolamento emittenti")

## INDICE

DEFINIZIONI .....	3
PREMESSA.....	6
1. SOGGETTI DESTINATARI .....	6
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	7
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI.....	9
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI .....	12
4.24 TABELLA .....	16

## DEFINIZIONI

Salvo quanto diversamente espressamente stabilito, ai fini del presente Documento Informativo, i seguenti termini, ove indicati con la lettera maiuscola, hanno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

<b>Amministratore Delegato</b>	Indica l'Amministratore Delegato della Società, individuato come uno dei Beneficiari ai sensi del paragrafo 1 del presente Documento Informativo
<b>Assemblea</b>	Indica l'Assemblea ordinaria della società
<b>Azioni</b>	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Azioni Attribuite</b>	Indica l'effettiva attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario successivamente al termine del Periodo di Vesting e al raggiungimento di specifici Parametri di Performance
<b>Beneficiari</b>	Indica i destinatari del Piano, ai sensi del paragrafo 1 del presente Documento Informativo
<b>Cap</b>	Indica il numero massimo delle Azioni attribuibili a ciascun Beneficiario alla Data di Attribuzione, determinate in base al grado di conseguimento dei Parametri di Performance
<b>Change of Control</b>	Indica la modifica nella struttura dell'assetto proprietario della Società che si determina in conseguenza di qualsiasi operazione o accordo contrattuale che consenta a un soggetto o a un gruppo di soggetti che agiscono di concerto tra loro, di acquisire il controllo della Società ex art. 93 TUF o delle Società Controllate ex art. 2359 cod. civ. comma 1. Per Change of Control si intende anche il caso in cui il controllo passi da controllo esclusivo a controllo congiunto con altri soggetti
<b>Claw-back</b>	Clausola che consente il recupero della retribuzione variabile attribuita ai Beneficiari del Piano. Il claw-back è attivabile nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile nei casi di Errore; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile, nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi che abbiano determinato danni alla Società, ovvero comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento

<b>Comitato per le nomine e la remunerazione</b>	Il Comitato, composto esclusivamente da Amministratori indipendenti, con funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Indica il Consiglio di Amministrazione della Società
<b>Delisting</b>	Indica la delibera dell'Assemblea della Società relativa alla richiesta di revoca dalla quotazione delle Azioni dal Mercato Telematico Azionario ovvero, in assenza di tale richiesta, il verificarsi dei presupposti affinché Borsa Italiana deliberi la revoca dalla quotazione delle Azioni dal Mercato Telematico Azionario
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	Sono i Dirigenti con Responsabilità strategiche della Società individuati dal Consiglio di Amministrazione
<b>Diritto a Ricevere Azioni</b>	Indica il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile <i>inter vivos</i> , all'attribuzione a titolo gratuito di un determinato numero di Azioni al termine del Periodo di Vesting e al raggiungimento di specifici Parametri di Performance
<b>Dividend Equivalent</b>	Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di azioni aggiuntive al termine del periodo di <i>vesting</i> , in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il periodo di <i>vesting</i> che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari in ragione dei livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano
<b>Documento Informativo</b>	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, del Regolamento Emittenti
<b>EBITDA</b>	Utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, dei deprezzamenti e degli ammortamenti su beni materiali ed immateriali. Esso rappresenta una misura che consente di verificare se una società (o un gruppo di società) realizza profitti dalla gestione ordinaria
<b>Lock-up</b>	Indica il periodo di tempo successivo all'attribuzione delle Azioni durante il quale le Azioni maturate restano indisponibili
<b>Maturazione (delle Performance Shares)</b>	Il momento dell'approvazione consiliare del bilancio della Società (ovvero, ricorrendone le condizioni, del bilancio consolidato del Gruppo facente capo alla Società) al 31 dicembre 2020, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance
<b>Parametri di Performance</b>	Indica gli obiettivi di Performance del Piano il cui raggiungimento è condizione ai fini dell'attribuzione delle Azioni secondo quanto indicato nel presente Documento Informativo

<b>Peer Group</b>	Il gruppo di società attive nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche ( <i>Tower Company</i> ). all'interno del quale è misurato il posizionamento della performance azionaria di INWIT
<b>Performance Shares</b>	Indica la promessa di attribuzione gratuita ai Beneficiari di un numero minimo e massimo di Diritti a ricevere Azioni alla Maturazione, in un numero commisurato al rispettivo compenso fisso e variabile da un minimo a un massimo in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di <i>Performance</i>
<b>Periodo di Vesting</b>	Il periodo che separa il momento dell'assegnazione del Piano a quello della Maturazione delle <i>Performance Share</i>
<b>Piano</b>	Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione di INWIT in data 2 marzo 2018, sulla base dell'istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione
<b>Recurring Free Cash Flow</b>	EBITDA - Recurring Capex - Delta Working capital - Cash Taxes - Cash Interests
<b>Regolamento</b>	Indica il documento che stabilisce termini e condizioni applicabili al Piano e ne dà attuazione. Il Regolamento sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea
<b>Regolamento Emittenti</b>	Indica il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni
<b>Scheda di Assegnazione</b>	L'apposita scheda che sarà consegnata dalla Società ai Beneficiari, con allegato il Regolamento a formarne parte integrante, la cui sottoscrizione e restituzione alla Società da parte dei Beneficiari costituirà ad ogni effetto piena ed incondizionata adesione al Piano
<b>Total Shareholders Return (TSR)</b>	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: (i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola
<b>Valore del titolo</b>	Indica il valore determinato secondo la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie INWIT S.p.A. rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni di calendario antecedenti il momento di riferimento

## **PREMESSA**

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3 A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti, è stato predisposto da Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito "INWIT" o la "Società") al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti e al mercato in ordine alla proposta di adozione del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 (il "Piano"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di INWIT in data 2 marzo 2018, sulla base dell'istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione. Si tratta di una misura nuova per INWIT, che attualmente non dispone di uno strumento di remunerazione variabile di lungo termine.

La proposta di adozione del Piano sarà sottoposta - ai sensi dell'art. 114-bis del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (il "TUF") - all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 13 aprile 2018, in unica convocazione (l'"Assemblea").

Si precisa che il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi all'articolo 114-bis, comma 3, del TUF e dell'articolo 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti (adottato con delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche).

Le informazioni non ancora disponibili al momento dell'approvazione della proposta per l'Assemblea saranno a tempo debito diffuse nei modi previsti dalla disciplina applicabile.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di INWIT S.p.A., Via Giorgio Vasari 19, Milano, nel sito internet della società all'indirizzo [www.INWIT.it](http://www.INWIT.it) (nella sezione *Governance* - Assemblea degli Azionisti 2018) e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1INFO" ([www.1Info.it](http://www.1Info.it)).

### **1. SOGGETTI DESTINATARI**

#### **1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di INWIT**

Il Piano si applica all'Amministratore Delegato che sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione successivamente al rinnovo dell'organo da parte dell'Assemblea convocata per il 13 aprile 2018.

#### **1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente**

I Beneficiari del Piano sono altresì i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e altri Manager titolari di ruoli critici individuati ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito per quanto di competenza il Comitato per le nomine e la remunerazione. Il presente Documento non fornisce

un'indicazione nominativa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricompresi tra i Beneficiari in quanto tale individuazione è determinata esclusivamente in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione della Società.

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

Si rinvia a quanto già riportato al paragrafo 1.2

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

### **2.1 e 2.1.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani**

INWIT, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento per migliorare le *performance* della Società e per incentivare e fidelizzare i manager che ricoprono ruoli chiave al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano industriale.

L'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde inoltre alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il cui art. 6 riconosce che tali piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate con quelli degli azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Il Piano si pone i seguenti obiettivi:

- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti tramite l'utilizzo di strumenti di incentivazione;
- sviluppare un forte *engagement* dei Beneficiari al raggiungimento di obiettivi di crescita definiti nel piano industriale nel corso del prossimo triennio;
- aumentare, nella remunerazione complessiva dei Beneficiari, il peso della componente variabile legata al conseguimento di parametri di *performance*, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di 3 anni, periodo coerente con quello del Piano Industriale 2018-2020 della Società (il "Piano Industriale").

### **2.2 e 2.2.1 Variabili chiave anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari**

Il Piano di Incentivazione azionaria di Lungo Termine 2018 – 2020 è un piano di *performance share* basato sulla attribuzione ai Beneficiari di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (periodo di *vesting*).

La maturazione dei Diritti è subordinata al raggiungimento di specifici Parametri di Performance, rappresentati: (i) dal *Total Shareholders Return* relativo di INWIT e (ii) dal *Recurring Free Cash Flow* cumulato di INWIT, con un peso, rispettivamente, del 60% e del 40%.

I meccanismi di funzionamento dei parametri di *Performance* saranno definiti nel Regolamento che sarà approvato a tempo debito dal Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli azionisti del 13 aprile 2018.

### **2.3. e 2.3.1. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

I livelli di incentivazione previsti per i Beneficiari sono definiti in relazione al ruolo ricoperto e alla retribuzione fissa, in coerenza con i principi di politica di remunerazione adottati dalla Società.

L'Assegnazione dei Diritti sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito per quanto di competenza il Comitato per le nomine e la remunerazione, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

Il numero di *Performance Shares* riconosciuto a *target* a ciascun Beneficiario al momento dell'assegnazione del Piano (e risultante dalla Scheda di Assegnazione individuale) corrisponde a una percentuale della retribuzione fissa, espressa in Azioni al valore del titolo a quella data, moltiplicato per il numero di esercizi che separa l'assegnazione dalla maturazione (*vesting period*).

In particolare si segnala che il numero di *Performance Shares* assegnate all'Amministratore Delegato corrisponde al 50% del compenso fisso, in caso raggiungimento del livello *target*, o al 75% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

Per gli altri Beneficiari il numero di *Performance Shares* assegnate può ammontare sino al 25% della remunerazione fissa, in caso raggiungimento del livello *target*, o al 37,5% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

In caso di mancato raggiungimento dei parametri di *performance*, le azioni non saranno attribuite.

### **2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al 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. Il Piano si basa esclusivamente su Azioni della Società.

### **2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani**



Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno 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 non riceve 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 DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI**

### **3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegate dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano**

In data 2 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, ha approvato l'impianto generale del Piano e ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 13 aprile 2018.

All'Assemblea verrà proposto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario ed opportuno per dare esecuzione al Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo. Le decisioni in merito al Piano verranno prese dal Consiglio previo parere del Comitato per le nomine e la remunerazione.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le nomine e la remunerazione, potrà: (i) approvare (ed eventualmente aggiornare) il Regolamento; (ii) individuare i Beneficiari determinando altresì il quantitativo di *Performance Shares* da assegnare a ciascuno di essi; (iii) modificare i Parametri di *Performance* ai quali subordinare l'assegnazione delle Azioni nei casi di modifiche al Piano Industriale e/o al perimetro di attività della Società; (iv) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione inoltre, previo parere del Comitato per le nomine e la remunerazione, potrà decidere di attribuire le Azioni ai Beneficiari in via anticipata rispetto alla scadenza del Periodo di *Vesting* nei casi di *Change of Control* o di *Delisting* della Società, nel rispetto di quanto sarà previsto nel Regolamento.

### **3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza**

L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvarrà delle funzioni aziendali per gli aspetti di loro competenza e potrà anche delegare all'Amministratore Delegato i propri poteri, in tutto o in parte, rispetto all'attuazione del Piano per i restanti Beneficiari.

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

In caso di vicende straordinarie riguardanti la Società o di modifiche del quadro normativo con effetti sul Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di apportare al Regolamento, su parere del Comitato per le nomine e la remunerazione e senza necessità di ulteriore coinvolgimento dell'Assemblea, eventuali modificazioni e integrazioni volte a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, nei limiti consentiti dalle determinazioni assunte dall'Assemblea del 13 aprile 2018 (ivi incluso il numero massimo di Azioni al servizio del Piano) e dalla normativa di tempo in tempo applicabile.

### **3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali verranno determinate la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano**

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di Diritti a ricevere Azioni a titolo gratuito; l'attribuzione di tali Azioni avverrà impiegando azioni proprie rivenienti da acquisti effettuati ai sensi degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, che saranno sottoposti all'autorizzazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 13 aprile 2018. A tal proposito, infatti, in data 2 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie al servizio del Piano.

L'attribuzione delle Azioni potrà avvenire al termine del Periodo di *Vesting*, qualora siano stati soddisfatti i Parametri di *performance*.

Al momento della Maturazione delle *Performance Shares*, verranno altresì attribuite ai Beneficiari azioni aggiuntive (*dividend equivalent*), in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il Periodo di *Vesting* che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari, in ragione dei livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano. Le azioni attribuite come *dividend equivalent* non saranno soggette a *lock up*.

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

L'istruttoria sull'architettura del Piano è stata svolta dal Comitato per le nomine e la remunerazione con il supporto della Funzione *Human Resources* e del management aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato (in assenza dell'Amministratore Delegato), su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale, ex articolo 2389, comma 3, del codice civile.

Le successive deliberazioni consiliari di approvazione del Regolamento e di attribuzione delle *Performance Shares* e ogni determinazione connessa all'amministrazione del Piano verranno adottate nel rispetto della

disciplina degli interessi degli Amministratori, sulle operazioni con parti correlate e sul compenso degli amministratori assegnatari di particolari cariche, in quanto applicabili.

### **3.6. Data della delibera assunta da parte dall'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione che ha istruito l'architettura del Piano nelle riunioni in data 1°, 21 e 26 febbraio 2018, ha deliberato nella riunione del 2 marzo 2018 di sottoporre il Piano all'approvazione della convocanda Assemblea della Società.

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

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 13 aprile 2018. Successivamente, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso, previa istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione rispetto al testo del Regolamento.

### **3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati**

Il prezzo ufficiale delle Azioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., è stato il seguente:

- 1 febbraio 2018 – euro 5,7805
- 21 febbraio 2018 – euro 5,4887
- 26 febbraio 2018 – euro 5,7026
- 2 marzo 2018 – euro 5,6083.

### **3.9. Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto conto nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58**

L'effettivo trasferimento ai Beneficiari delle Azioni oggetto delle *Performance Shares* avverrà alla loro Maturazione, subordinatamente all'accertamento non discrezionale del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance* e fermo il successivo *Lock-up*. Alla luce di quanto sopra, la Società non prevede di approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni sopra richiamate, fermo il rispetto delle discipline applicabili.

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

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

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di *Performance Shares*, corrispondenti a un pari numero massimo di Azioni, il cui effettivo trasferimento avverrà alla Maturazione al termine del Periodo di *Vesting* in misura variabile, in funzione del livello di raggiungimento dei Parametri di *Performance*. Le *Performance Shares* non potranno essere trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione da parte dei Beneficiari.

Al termine del Periodo di *Vesting* sarà riconosciuto ai Beneficiari un numero aggiuntivo di azioni equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il Periodo di *Vesting* (*dividend equivalent*), che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari in ragione dei livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.

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

Il Piano prevede un unico ciclo di assegnazione, ferma restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di assegnare *Performance Shares*, su proposta dell'Amministratore Delegato, nel corso del Periodo di *Vesting*, secondo le regole che verranno definite nel Regolamento, non oltre il mese di gennaio 2019 e nel rispetto del limite massimo di n. 400.000 Azioni riservate a servizio del Piano.

Al momento di Maturazione delle *Performance Shares*, sarà accertato dal Consiglio di Amministrazione il grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance* e dunque il numero di Azioni da trasferire a titolo gratuito ai Beneficiari incluse le azioni "*dividend equivalent*", fermo il successivo *lock-up*.

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

Il Piano avrà scadenza nel 2020 al momento di Maturazione delle *Performance Shares*, con conseguente accredito delle Azioni sui conti titoli dei Beneficiari.

Al termine del *vesting period* è previsto che il 50% delle Azioni Attribuite all'Amministratore Delegato e il 30% delle Azioni attribuite agli altri Beneficiari, sia soggetto ad un periodo di *lock-up* dal termine del

Periodo di *Vesting*. Durante questo periodo le Azioni Attribuite soggette a *lock-up* non potranno essere trasferite e/o cedute, se non *mortis causa*, né assoggettate ad alcun vincolo a nessun titolo. Nel caso in cui il *Periodo di Vesting* sia accelerato a seguito di *Change of Control* o di *Delisting* della Società, le Azioni Attribuite non saranno soggette ad alcun *lock-up*.

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

Il Piano consente l'attribuzione di *Performance Shares* – fermo il numero massimo di Azioni a servizio del Piano, complessivamente pari a 400.000 – sino al gennaio 2019 (incluso).

Salvo il caso di *Change of Control* o di *Delisting* della Società, per tutte le *Performance Shares* assegnate (e non estinte) la Maturazione avviene identicamente al momento dell'approvazione consiliare del bilancio della Società (ovvero, ricorrendone le condizioni, del bilancio consolidato del Gruppo facente capo alla Società) al 31 dicembre 2020, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*.

#### **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 risultati e condizioni**

Le *Performance Shares* maturano in numero variabile in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance* – descritti nel paragrafo 2.2 e 2.2.1 – quale accertato dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio della Società (ovvero, ricorrendone le condizioni, del bilancio consolidato del Gruppo facente capo alla Società) al 31 dicembre 2020 o anticipatamente in caso di *Change of Control* o di *Delisting* della Società.

#### **4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi**

Le *Performance Shares* saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di atti di disposizione.

A seguito di Maturazione, il 50% delle Azioni Attribuite all'Amministratore Delegato ed il 30% delle Azioni Attribuite ai restanti Beneficiari, accreditate sui conti titoli individuali dei Beneficiari, saranno soggette ad un periodo di *lock-up* rispettivamente di 24 mesi e di 12 mesi. In ipotesi di trasferimento *mortis causae* e di *Change of Control*, le Azioni Attribuite non saranno soggette ad alcun vincolo.

E' inoltre vigente in INWIT un meccanismo contrattuale di *clawback* che consente il recupero della retribuzione variabile (ivi inclusa quella azionaria) attribuita agli Amministratori Esecutivi e gli altri Beneficiari. Il *clawback* è attivabile nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione

variabile nei casi di errore; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile nei casi di comportamenti fraudolenti, di cattiva condotta o comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento.

#### **4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati**

Non previste

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

Eventuali cause di *early termination* saranno disciplinate nel Regolamento di attuazione del Piano.

#### **4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani**

Il Piano non prevede cause di annullamento.

#### **4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto, da parte della società, degli strumenti finanziari disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile**

Il Piano non prevede riscatto delle Azioni da parte della Società.

#### **4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile**

Non applicabile.

#### **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**

Alla data del presente documento, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso dal Piano per l'Emittente, in quanto tale onere è condizionato dal numero di *Performance Shares* effettivamente assegnate, determinato secondo le modalità precedentemente illustrate, e dal grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*.

Ai sensi dell'IFRS 2 (*Pagamenti basati su azioni*), la Società rileverà lungo il periodo di maturazione il *fair value* delle *Performance Shares* assegnate. Tale ammontare verrà rilevato *pro-rata temporis* a conto economico separato 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.

#### **4.13 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso**

Sono destinate a servizio del Piano massime n. 400.000 azioni che saranno acquistate sul mercato a valle dell'autorizzazione da parte dell'assemblea del 13 aprile 2018 a cui sarà sottoposta l'operazione.

Il Piano non avrà pertanto effetti diluitivi sul capitale di INWIT.

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

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali, fatto salvo il *lock up* applicabile sulle Azioni Attribuite di cui al precedente punto 4.6.

#### **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 ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

#### 4.24 TABELLA

La Tabella allegata allo Schema 7 dell'allegato 3A del regolamento Emittenti sarà maggiormente dettagliata al momento dell'assegnazione delle Azioni e, di volta in volta aggiornata, nella fase di attuazione del Piano ai sensi dell'articolo 84-bis comma 5 lett. a) del Regolamento Emittenti.

#### PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

#### QUADRO 1

#### Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)

##### Sezione 1

Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periododi vesting
1	(da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)		12		10			14
	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND



**QUADRO 1**

**Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)**

**Sezione 2**

Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione:

- del CdA di proposta dell'Assemblea
- dell'organo componente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
1	(da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)		12		10			14

	Amministratore Delegato	ND	azioni ordinarie INWIT S.p.A	ND	ND	ND	ND	ND
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Beneficiari	ND	azioni ordinarie INWIT S.p.A	ND	ND	ND	ND	ND