



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(Redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del D. Lgs. 58/1998, come successivamente integrato e modificato, in conformità all'articolo 84-*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971/99, come successivamente integrato e modificato)

Emittente: WIIT S.p.A.

Sito web: www.wiit.cloud

Data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione: 19 marzo 2021

DEFINIZIONI

“Amministratori Esecutivi”	Gli amministratori esecutivi di WIIT di volta in volta in carica.
“Assemblea”	L’assemblea dei soci di WIIT.
“Azioni”	Le azioni ordinarie di WIIT, prive dell’indicazione del valore nominale, quotate sull’MTA.
“Codice Civile”	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
“Codice di Autodisciplina”	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 ⁽¹⁾ dal Comitato per la Corporate Governance.
“Collegio Sindacale”	Il collegio sindacale di WIIT di volta in volta in carica.
“Comitato Nomine e Remunerazione”	e Il “Comitato Nomine e Remunerazione” di WIIT.
“Consiglio Amministrazione”	di Il consiglio di amministrazione di WIIT di volta in volta in carica.
“Chief Executive Officer”	Il “Chief Executive Officer” di WIIT in carica <i>pro tempore</i> .
“Consob”	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
“Data della Relazione”	Il 19 marzo 2021.
“Data di Avvio delle Negoziazioni”	Il primo giorno in cui le azioni WIIT sono state negoziate sul MTA, ossia il 2 aprile 2019.
“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”	I soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob Parti Correlate.
“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 ciascun esercizio di riferimento. 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 ciascun esercizio di riferimento, come definito dal consiglio di amministrazione nell’ambito del <i>budget</i> annuale riferito a ciascun esercizio, 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, il consiglio di amministrazione di WIIT ha 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 Adjusted Consolidato”	Il valore dell’EBITDA adjusted consolidato del Gruppo risultante dal bilancio consolidato approvato dal consiglio

⁽¹⁾ Si segnala che in data 31 gennaio 2020, il Comitato per la Corporate Governance ha approvato il nuovo Codice di Corporate Governance, che è divenuto applicabile a partire dal primo esercizio sociale successivo al 31 dicembre 2020 (i.e., dal 1° gennaio 2021 con riferimento a WIIT).

di amministrazione della Società in relazione a ciascun esercizio di riferimento. 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 ciascun esercizio di riferimento, come definito dal consiglio di amministrazione nell'ambito del <i>budget</i> annuale riferito a ciascun esercizio, 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, il consiglio di amministrazione di WIIT ha 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 da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
“MBO”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “MBO”, della presente Relazione.
“MTA”	Il Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
“Piano LTI 2019-2021”	Il piano di incentivazione monetaria di medio-lungo termine (LTI), approvato (i) dal Consiglio di Amministrazione in data 19 giugno 2019; e (ii) ai sensi dell'art. 114- <i>bis</i> del TUF, dall'Assemblea degli azionisti della Società in data 29 aprile 2020, in favore degli amministratori esecutivi e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, delle società del Gruppo WIIT, la cui individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione.
“Piano LTI 2021-2023”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “Piano LTI 2021-2023”, della presente Relazione.
“Piano di RSU”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.2, Sotto-Paragrafo “Piano di RSU”, della presente Relazione.
“Piano di Stock Option”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “Piano di Stock Option”, della presente Relazione.
“Piano di <i>Welfare</i>”	Il piano di <i>welfare</i> aziendale rivolto agli amministratori con delega approvato dall'Assemblea in data 19 maggio 2017 e confermato sempre dall'Assemblea in data 30 novembre 2018.
“Politica di Remunerazione”	La politica di remunerazione della Società descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.
“Procedura Parti Correlate”	La “Procedura per le operazioni con parti correlate di WIIT S.p.A.” approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 marzo 2019.
“Regolamento Consob Parti	Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante

Correlate		disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.
“Regolamento Emittenti”		Il Regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
“Relazione Remunerazione”	sulla	La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e in conformità all’articolo 84-quater e all’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti disponibile sul sito <i>internet</i> della Società (https://www.wiit.cloud/it), nella sezione “Investors – Assemblea degli Azionisti”, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket STORAGE” (www.emarketstorage.com).
“Statuto”		Lo statuto sociale della Società.
“TUF”		Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.
“WIIT” o l’“Emittente” o la “Società”	o la	WIIT S.p.A., con sede legale in Milano, via dei Mercanti n. 12, codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi 01615150214.

PREMESSA

Il presente documento illustra la Politica di Remunerazione con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché fornisce un'adeguata rappresentazione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di WIIT.

Tenuto conto della struttura organizzativa della Società, l'Emittente ha individuato n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica di Remunerazione è predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e in conformità all'articolo 84-quater e all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, attuazione e revisione della Politica sulla Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in data 19 marzo 2021.

La presente Sezione I – predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF – sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea in data 5 maggio 2021, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione di WIIT è l'organo responsabile dell'attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione.

La Politica di Remunerazione potrà essere oggetto di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione. Ogni revisione della Politica di Remunerazione sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF.

1.2 Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione

I componenti del Comitato Nomine e Remunerazione in carica alla Data della Relazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2018, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, nelle persone di:

- Riccardo Sciutto (Presidente);
- Dario Albarello; e
- Annamaria Di Ruscio.

È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione che tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazione fossero all'atto di nomina in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal combinato disposto di cui agli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e di quelli previsti dal Codice di Autodisciplina.

Con particolare riferimento a Dario Albarello, consigliere di amministrazione di WIIT (inizialmente) in possesso dei requisiti di indipendenza, si segnala che, nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2020 è stato accertato il venir meno dei suddetti requisiti di indipendenza previsti dagli articoli 147-ter, comma 3 e 148, comma 3 del TUF e dal Codice di Autodisciplina, in ragione della partecipazione da parte dello stesso all'iniziativa imprenditoriale avviata da ABC Capital S.r.l., società partecipata anche da Alessandro Cozzi, amministratore esecutivo e socio di controllo di WIIT tramite la società WIIT Fin S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato Dario Albarello, in considerazione delle esperienze maturate presso società di consulenza, banche e fondi di investimento e tenuto conto del suo *curriculum vitae*, quale consigliere membro del Comitato Nomine e Remunerazione in possesso di adeguata esperienza in materia finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire al Comitato Nomine e Remunerazione le seguenti funzioni:

- (i) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione sulla Politica di Remunerazione;
- (ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni

adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- (iv) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione di (a) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (b) piani di incentivazione a medio – lungo termine;
- (v) riferire agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, raccomandandosi a tal fine, la presenza del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione o di altro componente del Comitato stesso all'Assemblea annuale degli azionisti.

In materia di nomine, il Comitato Nomine e Remunerazione ha inoltre il compito di:

- (i) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna;
- (ii) esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore dell'Emittente, tenendo conto della partecipazione degli amministratori ai comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;
- (iii) esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli amministratori dall'articolo 2390 del Codice Civile qualora l'Assemblea della Società, per esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe a tale divieto;
- (iv) proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- (v) effettuare l'istruttoria sulla predisposizione di un piano per la successione degli Amministratori Esecutivi della Società, qualora il Consiglio di Amministrazione stabilisca di adottare tale piano.

1.3 Esperti indipendenti

La Relazione sulla Remunerazione è stata predisposta senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

1.4 Rapporto tra la Politica di Remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo

Fermo restando che la Politica di Remunerazione, in considerazione dei soggetti dalla stessa interessati e del ruolo da essi svolto all'interno della Società, non tiene in specifica considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti, in quanto non fungibili e non comparabili, la Politica medesima si compone di strumenti e logiche che sono applicati a tutta la popolazione aziendale e, in particolare, che sono volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società e del Gruppo.

In particolare, anche la remunerazione della quasi totalità dei dipendenti della Società prevede una componente variabile annuale erogabile sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi di prestazione individuati dai responsabili delle funzioni aziendali. Inoltre, con riferimento alla componente variabile di medio-lungo periodo dei dipendenti di WIIT e delle altre società del Gruppo, si segnala che, in data 19 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di WIIT ha approvato il Piano di RSU, che sarà sottoposto, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 5 maggio 2021. Beneficiari del Piano di RSU sono i lavoratori dipendenti di WIIT e delle altre società del Gruppo WIIT, da individuarsi a cura

del Consiglio di Amministrazione di WIIT. Tale piano prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di RSU (come *infra* definite), valide per l'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento di determinati obiettivi economico-finanziari del Gruppo con riferimento agli esercizi 2021, 2022, 2023 e 2024. Per maggiori informazioni sul Piano di RSU, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.8.2, Sotto-Paragrafo "Piano di RSU" della presente Relazione.

1.5 Finalità e principi della politica di remunerazione, nonché cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione dell'esercizio precedente

Il sistema di remunerazione del personale chiave del Gruppo WIIT è finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave ed è definito in modo tale da allineare gli interessi del personale chiave con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo di creare un legame significativo tra retribuzione, da un lato, e *performance* del Gruppo WIIT, dall'altro.

Attraverso l'implementazione della Politica di Remunerazione, 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 volte al perseguimento di obiettivi 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.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, si prevede, a livello di principi generali, che:

- la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e del profilo di rischio tenendo conto del settore di attività in cui il Gruppo WIIT opera;
- una parte significativa della remunerazione degli Amministratori Esecutivi sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo WIIT e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- la remunerazione sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e definita in maniera tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario di perseguire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Con riferimento a eventuali cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione pubblicata nell'esercizio 2020, si segnala che in data 19 marzo 2021, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di WIIT ha approvato il Piano LTI 2021-2023, in sostituzione del precedente Piano LTI 2019-2021, approvato: (i) dal Consiglio di Amministrazione in data 19 giugno 2019; e (ii) ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, dall'Assemblea dei soci in data 29 aprile 2020, per la parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT. L'approvazione del Piano LTI 2021-2023 è giustificata dall'esigenza di allineare l'arco di piano alla durata del Consiglio di Amministrazione (che sarà oggetto di rinnovo da parte dell'Assemblea dei soci convocata per il 5 maggio 2021). Per maggiori informazioni sul Piano LTI 2021-2023, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo "Piano LTI 2021-2023" della presente Relazione.

Inoltre, si segnala che in data 19 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha approvato i seguenti piani di compensi basati su strumenti finanziari:

- il Piano di RSU, riservato ai dipendenti di WIIT e delle altre società del gruppo facente capo a WIIT, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in sostituzione del piano di incentivazione denominato "*Piano di RSU 2020 – 2025*" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 marzo 2020 e, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, dall'Assemblea degli azionisti della Società in data 29 aprile 2020; e

- il Piano di Stock Option, riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti strategici di WIIT e delle altre società del Gruppo WIIT, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione di WIIT.

I predetti piani di compensi basati su strumenti finanziari saranno sottoposti, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 5 maggio 2021. Per maggiori informazioni su tali piani, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.8, della presente Relazione.

1.6 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili

Amministratori esecutivi

In linea con quanto indicato nella Sezione I, Paragrafo 1.5, della presente Relazione, le principali componenti della retribuzione degli Amministratori Esecutivi potranno essere ripartite come segue:

- una componente fissa annua stabilita dal Consiglio di Amministrazione sulla base dell'emolumento complessivo deliberato dall'Assemblea per la generalità degli Amministratori;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (c.d. *Management by Objectives*; i.e., l'MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. *Long Term Incentive*; i.e., il Piano LTI 2021-2023 e il Piano di Stock Option);
- una somma annua quale TFM, eventualmente corrisposta secondo le modalità indicate nella Sezione I, Paragrafo 1.12, della presente Relazione;
- *benefit* non monetari.

In particolare, si segnala che la componente variabile (inclusa la componente di medio-lungo periodo annualizzata), assumendo che la stessa sia percepita nell'ammontare massimo, ha un peso compreso, sulla base dei singoli compensi previsti per gli Amministratori Esecutivi, tra il 49% e il 69% della remunerazione complessiva annua.

Amministratori non esecutivi

Le principali componenti della retribuzione degli Amministratori Esecutivi potranno essere ripartite come segue:

- una componente fissa annua stabilita dal Consiglio di Amministrazione sulla base dell'emolumento complessivo deliberato dall'Assemblea per la generalità degli Amministratori;
- una componente fissa annua stabilita dal Consiglio di Amministrazione per la eventuale partecipazione ai comitati;
- eventuali *benefit* non monetari.

Sindaci

Ai sensi di legge e di statuto, la retribuzione dei componenti dell'organo di controllo è stabilita dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio. Non sono previste componenti variabili.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Le principali componenti della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche potranno essere ripartite come segue:

- una componente fissa annua (RAL);
- una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali, anche sotto forma di partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari della Società;

- una somma annua quale TFR;
- *benefit* non monetari.

1.7 Benefici non monetari

Il Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2018, in esecuzione del Piano Welfare, ha deliberato l'attribuzione di taluni *fringe benefits* a favore degli amministratori muniti di deleghe.

In particolare, il Piano Welfare prevede, a seconda dei casi: (i) l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo; (ii) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari; (iii) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari; (iv) il rimborso delle spese scolastiche per massimi Euro 20.000 annui; (v) l'attribuzione di alloggi ad uso abitativo in Milano, ove ha sede la Società, per l'importo annuo di massimi Euro 36.000.

Sempre ai sensi del Piano Welfare, sono previste a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche polizze assicurative a copertura degli infortuni oltre al rimborso delle spese scolastiche entro un limite massimo annuale. Si segnala inoltre che a favore di uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è altresì prevista l'assegnazione di un alloggio in locazione.

1.8 Obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione e valutazione del raggiungimento degli stessi. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito ed eventuali meccanismi di correzione *ex post*.

1.8.1 Amministratori Esecutivi

MBO

È prevista per ciascuno degli Amministratori Esecutivi una remunerazione variabile monetaria annuale ("**MBO**"), attribuita a condizione che siano raggiunti gli specifici obiettivi di *performance* (gli "**Obiettivi di Performance MBO**"), secondo quanto di seguito illustrato.

L'MBO massimo erogabile a ciascuno degli Amministratori Esecutivi è pari a Euro 300.000, nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi di Performance MBO (l'"**Importo Massimo**").

Obiettivi di Performance e valutazione del raggiungimento degli stessi

Obiettivi di Performance MBO e valutazione del raggiungimento degli stessi per gli Amministratori Esecutivi ad eccezione del Chief Executive Officer

L'importo dell'MBO è articolato in tre componenti (Componente A, Componente B e Componente C), a cui gli Amministratori Esecutivi (ad eccezione del Chief Executive Officer) avranno diritto sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance MBO alle stesse associate, nei termini e secondo le proporzioni illustrati di seguito.

(i) **Componente A**

Per "**Componente A**" s'intende un importo pari ad un terzo (33,3%) dell'Importo Massimo.

Gli Amministratori Esecutivi maturano il diritto alla corresponsione della Componente A al raggiungimento di specifici obiettivi di prestazione personali individuati dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione di volta in volta del soggetto interessato.

Per ciascuno esercizio, il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance MBO sarà verificato, e l'ammontare della Componente A sarà calcolato, in sede di approvazione da parte del consiglio di amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale di riferimento.

(ii) **Componente B**

Per "**Componente B**" s'intende un importo pari ad un terzo (33,3%) dell'Importo Massimo.

Gli Amministratori Esecutivi maturano 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 100% dell'EBITDA Adjusted Target	100%
Minore 95% dell'EBITDA Adjusted Target	0%

Per ciascuno esercizio, il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance MBO sarà verificato, e l'ammontare della Componente B sarà calcolato, sulla base del valore dell'EBITDA Adjusted Consolidato rispetto all'EBITDA Adjusted Target, in sede di approvazione da parte del consiglio di amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale di riferimento.

Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli indicati, l'ammontare dell'MBO verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

(iii) Componente C

Per "**Componente C**" s'intende un importo pari ad un terzo (33,3%) dell'Importo Massimo.

Gli Amministratori Esecutivi maturano il diritto alla corresponsione della Componente C sulla base del valore 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 100% dell'EBIT Adjusted Target	100%
Minore 95% dell'EBIT Adjusted Target	0%

Per ciascuno esercizio, il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance MBO sarà verificato, e l'ammontare della Componente C sarà calcolato, sulla base del valore dell'EBIT Adjusted Consolidato rispetto all'EBIT Adjusted Target, in sede di approvazione da parte del consiglio di amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale di riferimento.

Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli indicati, l'ammontare dell'MBO verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

Obiettivi di Performance MBO e valutazione del raggiungimento degli stessi per il Chief Executive Officer

L'importo dell'MBO è articolato in due componenti (Componente A e Componente B), a cui il Chief Executive Officer avrà diritto sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance MBO 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% dell'Importo Massimo.

Il Chief Executive Officer matura il diritto alla corresponsione della Componente A 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 A da assegnare
Uguale o Maggiore 100% dell'EBITDA Adjusted Target	100%
Minore 95% dell'EBITDA Adjusted Target	0%

Per ciascuno esercizio, il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance MBO sarà verificato, e l'ammontare della Componente A sarà calcolato, sulla base del valore dell'EBITDA Adjusted Consolidato rispetto all'EBITDA Adjusted Target, in sede di approvazione da parte del consiglio di amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale di riferimento.

Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli indicati, l'ammontare dell'MBO verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

(ii) Componente B

Per “**Componente B**” s'intende un importo pari al 50% dell'Importo Massimo.

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

EBIT Adjusted Consolidato	Ammontare Componente B da assegnare
Uguale o Maggiore 100% dell'EBIT Adjusted Target	100%
Minore 95% dell'EBIT Adjusted Target	0%

Per ciascuno esercizio, il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance MBO sarà verificato, e l'ammontare della Componente B sarà calcolato, sulla base del valore dell'EBIT Adjusted Consolidato rispetto all'EBIT Adjusted Target, in sede di approvazione da parte del consiglio di amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale di riferimento.

Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli indicati, l'ammontare dell'MBO verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post

L'eventuale MBO maturato sarà corrisposto dalla Società successivamente all'approvazione da parte del consiglio di amministrazione della Società del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale di riferimento.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione *ex post*.

Piano LTI 2021-2023

In data 19 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato, in sostituzione del Piano LTI 2019-2021, un piano di incentivazione monetaria di medio-lungo termine – per il triennio 2021-2022-2023 – denominato “*Piano di incentivazione monetaria 2021-2023*” (il “**Piano LTI 2021-2023**”) e riservato agli Amministratori Esecutivi di WIIT, la cui individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione di WIIT.

Il Piano LTI 2021-2023, nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT, sarà sottoposto, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 5 maggio 2021.

L'incentivo previsto dal Piano LTI (il “**Premio Monetario LTI**”) ha natura monetaria e l'ammontare massimo complessivo è stato individuato in Euro 2.169.000 per il triennio 2021-2022-2023. Il Premio Monetario LTI massimo erogabile a ciascun beneficiario ai sensi del piano nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance* di seguito indicati è pari al 30% della somma (l'“**Importo Massimo**”): (i) dell'emolumento lordo per la carica di amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, che il beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2023. Nel caso in cui il beneficiario sia altresì un dipendente della Società, al predetto importo va aggiunto anche il costo azienda relativo alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) che il Beneficiario ha maturato tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2023; e (ii) della retribuzione monetaria variabile annuale legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo (c.d. “MBO”) che il beneficiario ha maturato tra il

1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2023.

Obiettivi di Performance e valutazione del raggiungimento degli stessi

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

In particolare, l'importo del Premio Monetario LTI è articolato in tre componenti (Componente A, Componente B e Componente C), a cui i beneficiari avranno diritto sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance LTI alle stesse associate, nei termini e secondo le proporzioni illustrate nelle tabelle che seguono.

(i) Componente A

Per “**Componente A**” s'intende un importo pari al 40% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo Massimo.

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 2023 e il 30 novembre 2023 (estremi inclusi), secondo quanto di seguito illustrato:

VWAP	Ammontare Componente A da assegnare
Uguale o Maggiore Euro 320	120%
Euro 290	100%
Euro 270	50%
Euro 250	20%
Minore Euro 200	0%

Nel caso di revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall'MTA delle Azioni (la “**Revoca dalle Negoziazioni**”), i beneficiari, a partire dall'esercizio in cui è avvenuta la Revoca dalle Negoziazioni (incluso), non avranno 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 30% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo Massimo.

I beneficiari maturano 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%
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 (2021-2022-2023), fermo restando che il diritto dei beneficiari 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 2023) sia almeno pari al 95% dell'EBITDA Adjusted Target.

(iii) Componente C

Per “Componente C” s'intende un importo pari al 30% (salvo quanto *infra* indicato) dell'Importo Massimo.

I beneficiari maturano 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 (2021-2022-2023), fermo restando che il diritto dei beneficiari 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 2023) 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 LTI verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

I beneficiari non possono ottenere un Premio Monetario LTI 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 LTI 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.

Si segnala che in caso di Revoca dalle Negoziazioni, i beneficiari avranno diritto alla corresponsione della Componente A del Premio Monetario LTI secondo quanto di seguito illustrato. In particolare, i beneficiari maturano 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 320	120%
Euro 290	100%
Euro 270	50%
Euro 250	20%

Minore Euro 200	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.

Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post*

Il Premio Monetario LTI 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 2023, entro il 30 giugno 2024.

Nel caso in cui entro il termine di 3 anni dalla data di corresponsione del Premio Monetario LTI, risulti che tale Premio Monetario LTI 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 LTI, 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.

Piano di Stock Option

In data 19 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato un piano di incentivazione denominato “*Piano di Stock Option 2021-2026*” (il “**Piano di Stock Option**”) riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti strategici di WIIT e delle altre società del Gruppo WIIT, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione di WIIT. Il Piano di Stock Option sarà sottoposto, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 5 maggio 2021.

Tale piano prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di opzioni (le “**Opzioni**”) che attribuiscono ai beneficiari il diritto di ricevere Azioni in portafoglio della Società ai medesimi spettanti a seguito dell'esercizio delle Opzioni, nel rapporto di n. 1 Azione per ogni n. 1 Opzione esercitata. In particolare, il Piano di Stock Option ha ad oggetto l'assegnazione di massime n. 100.000 Opzioni, valide per l'assegnazione di massime n. 100.000 Azioni proprie della Società.

Obiettivi di Performance e valutazione del raggiungimento degli stessi

L'attribuzione e l'esercizio delle Opzioni non sono subordinate al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post*

Esercizio delle Opzioni

L'esercizio delle Opzioni potrà essere effettuato dai beneficiari in misura parziale o totale:

- per un numero massimo pari al 50% delle Opzioni totali assegnate a ciascun beneficiario, a partire, alternativamente, secondo quanto indicato dalla Società nella apposita lettera di partecipazione al piano inviata a ciascun beneficiario, (i) dal 1° gennaio 2024 ovvero (ii) dal 1° luglio 2024 (la “**Prima Data**”); e
- per il 100% delle Opzioni totali assegnate a ciascun beneficiario, a partire, alternativamente, secondo quanto indicato dalla Società nella apposita lettera di partecipazione al piano inviata a ciascun beneficiario, (i) dal 1° gennaio 2026 ovvero (ii) dal 1° luglio 2026.

Perdita della facoltà di esercizio e Facoltà di Esercizio Anticipato

I Beneficiari perderanno definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni qualora entro 12 mesi dalla data di approvazione del Piano di Stock Option da parte dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF si verifichi uno dei seguenti eventi:

- cambio di controllo ai sensi dell'articolo 93 del TUF, anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'Offerta (come *infra* definita);
- l'inizio del periodo di adesione a un'offerta pubblica di acquisto e/o scambio sulle Azioni della Società ai sensi dell'articolo 102 e seguenti del TUF (l'"**Offerta**"); ovvero
- revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall'MTA delle Azioni.

Decorsi 12 mesi dalla data di approvazione del Piano di Stock Option da parte dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, i beneficiari avranno la facoltà di esercitare le Opzioni ad essi assegnate in via anticipata rispetto alle date indicate nel precedente Sotto-Paragrafo "Esercizio delle Opzioni" (la "**Facoltà di Esercizio Anticipato**") al verificarsi degli eventi di seguito indicati:

- cambio di controllo ai sensi dell'articolo 93 del TUF, anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'Offerta; ovvero
- l'inizio del periodo di adesione a un'Offerta.

In mancanza di valido esercizio della Facoltà di Esercizio Anticipato ai sensi di quanto precede, restano fermi i termini e le condizioni stabiliti per l'esercizio delle Opzioni nel regolamento del piano di Stock Option.

Esercizio OPA ed Esercizio Delisting

Fermo restando quanto indicato nel precedente Sotto-Paragrafo "Perdita della facoltà di esercizio e Facoltà di Esercizio Anticipato", nel caso di:

- (i) Offerta, il/i relativo/i offerente/i si avvalga/ano del diritto di acquisto di cui all'art. 111 del TUF (il "**Diritto di Acquisto 111**"), i beneficiari potranno esercitare le Opzioni entro e non oltre 3 giorni lavorativi dalla diffusione, ai sensi degli artt. 36 e 50-*quinquies*, comma 2, del Regolamento Emittenti, del comunicato contenente le informazioni necessarie per l'esercizio del Diritto di Acquisto 111 da parte dell'/degli offerente/i (l'"**Esercizio OPA**").

In mancanza di valido Esercizio OPA entro i termini e secondo le modalità che precedono, i beneficiari perderanno definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni; ovvero

- (ii) deliberazione di un'operazione dalla quale derivi la revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall'MTA delle Azioni (la "**Deliberazione**"), i beneficiari potranno esercitare le Opzioni entro e non oltre 3 giorni lavorativi dalla Deliberazione (l'"**Esercizio Delisting**").

In mancanza di valido Esercizio Delisting entro i termini e secondo le modalità che precedono, i beneficiari perderanno definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni.

..*

Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post*.

1.8.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione variabile annuale

È prevista l'erogazione a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di una componente variabile annuale erogabile sulla base: (i) in parte, del raggiungimento di specifici obiettivi di prestazione; e (ii) in parte, sul raggiungimento di specifici obiettivi economico-finanziari da parte della Società e del Gruppo.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione *ex post*.

Piano di Stock Option

Si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “Piano di Stock Option”, della presente Relazione.

Piano di RSU

In data 19 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato un piano di incentivazione denominato “*Piano di RSU 2021 – 2025*” (il “**Piano di RSU**”) riservato ai dipendenti di WIIT e delle altre società del gruppo facente capo a WIIT, ivi inclusi potenzialmente anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in sostituzione del piano di incentivazione denominato “*Piano di RSU 2020 – 2025*” approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 marzo 2020 e, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, dall’Assemblea degli azionisti della Società in data 29 aprile 2020. Il Piano di RSU sarà sottoposto, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, all’approvazione dell’Assemblea convocata per il 5 maggio 2021.

Tale piano prevede l’attribuzione gratuita ai beneficiari di *restricted stock unit* (“**RSU**”), ossia diritti condizionati, gratuiti e non trasferibili *inter vivos*, attributive ciascuna, in caso di maturazione, del diritto all’assegnazione a titolo gratuito di n. 1 Azioni. Il Piano prevede l’attribuzione di massime n. 8.000 RSU, valide per l’assegnazione di massime n. 8.000 Azioni.

Obiettivi di Performance e valutazione del raggiungimento degli stessi

Maturazione delle RSU Attribuite

La maturazione delle RSU sarà soggetta alle condizioni di seguito descritte nel presente Sotto-Paragrafo “Piano di RSU – Maturazione delle RSU Attribuite” ove nel periodo compreso tra la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibererà il numero di RSU da attribuire ad ogni beneficiario (la “**Data di Attribuzione RSU**”) e il 31 dicembre 2024 non si sia perfezionato uno dei seguenti eventi (gli “**Eventi Rilevanti**”): (i) cambio di controllo ai sensi dell’articolo 93 del TUF, anche qualora da ciò non consegua l’obbligo di promuovere un’Offerta; (ii) l’approvazione di deliberazioni di operazioni dalle quali derivi la revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall’MTA delle Azioni; (iii) Offerta.

Ai fini del presente Sotto-Paragrafo “Piano di RSU – Maturazione delle RSU Attribuite”, per “**Data di Maturazione**” si intende la data dell’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di WIIT del bilancio consolidato relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Le RSU attribuite prima del 31 dicembre 2021 (il “**Primo Ciclo di Attribuzione**”) giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

- a) la prima *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l’EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2021, è almeno pari al 90% dell’EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2021;
- b) la seconda *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l’EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022, è almeno pari al 90% dell’EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2022;
- c) la terza *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l’EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023, è almeno pari al 90% dell’EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2023;
- d) la quarta *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l’EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio

consolidato della Società al 31 dicembre 2024, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2024.

Le RSU attribuite nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022 (il “**Secondo Ciclo di Attribuzione**”) giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

- a) la prima *tranche*, pari al 33,3% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2022;
- b) la seconda *tranche*, pari al 33,3% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2023;
- c) la terza *tranche*, pari al 33,3% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2024, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2024.

Le RSU attribuite nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023 (il “**Terzo Ciclo di Attribuzione**”) giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

- a) la prima *tranche*, pari al 50% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2023;
- b) la seconda *tranche*, pari al 50% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2024, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2024.

Le RSU attribuite nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023 (il “**Quarto Ciclo di Attribuzione**”) giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*: la (prima e unica) *tranche*, pari al 100% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura se l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2024, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2024.

Maturazione delle RSU Attribuite a seguito di un Evento Rilevante

La maturazione delle RSU sarà soggetta alle condizioni di seguito descritte nel presente Sotto-Paragrafo “Piano di RSU – Maturazione delle RSU Attribuite a seguito di un Evento Rilevante” ove nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2024 si verifichi un Evento Rilevante.

Ai fini del presente Sotto-Paragrafo “Piano di RSU – Maturazione delle RSU Attribuite a seguito di un Evento Rilevante”, per “**Data di Maturazione**” si intende la posteriore tra: (i) la data dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di WIIT del bilancio consolidato relativo all'esercizio precedente a quello in cui si sia verificato l'Evento Rilevante; e (ii) la data in cui si è verificato un Evento Rilevante.

Le RSU attribuite nel Primo Ciclo di Attribuzione giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In

particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

- a) la prima *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura:
 - interamente se (i) l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2021, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2021, e (ii) non si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2021; oppure
 - in misura pari al 50% (i.e. 12,5% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2021.
- b) la seconda *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura:
 - interamente se (i) l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2022, e (ii) non si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2022; oppure
 - in misura pari al 50% (i.e. 12,5% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.
- c) la terza *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura:
 - interamente se (i) l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2023, e (ii) non si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2023; oppure
 - in misura pari al 50% (i.e. 12,5% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.
- d) la quarta *tranche*, pari al 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura in misura pari al 50% (i.e. 12,5% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024.

Le RSU attribuite nel Secondo Ciclo di Attribuzione giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

- a) la prima *tranche*, pari al 33,3% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura:
 - interamente se (i) l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2022, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2022, e (ii) non si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2022; oppure

- in misura pari al 50% (i.e. 16,65% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.
- b) la seconda *tranche*, pari al 33,3% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura:
- interamente se (i) l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2023, e (ii) non si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2023; oppure
 - in misura pari al 50% (i.e. 16,65% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.
- c) la terza *tranche*, pari al 33,3% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura in misura pari al 50% (i.e. 16,65% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024.

Le RSU attribuite nel Terzo Ciclo di Attribuzione giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

- a) la prima *tranche*, pari al 50% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura:
- interamente se (i) l'EBITDA Adjusted Consolidato, risultante dal bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2023, è almeno pari al 90% dell'EBITDA Adjusted Target riferito al 31 dicembre 2023, e (ii) non si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra la Data di Attribuzione RSU e il 31 dicembre 2023; oppure
 - in misura pari al 50% (i.e. 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.
- b) la seconda *tranche*, pari al 50% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura in misura pari al 50% (i.e. 25% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024.

Le RSU attribuite nel Quarto Ciclo di Attribuzione giungono a maturazione alla Data di Maturazione qualora si siano verificate le condizioni di risultato qui di seguito descritte. In particolare, la maturazione delle RSU è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*: la (prima e unica) *tranche*, pari al 100% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari, matura in misura pari al 50% (i.e. 50% delle RSU oggetto di possibile attribuzione ai beneficiari) ove si sia verificato un Evento Rilevante nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024.

I beneficiari perderanno definitivamente tutte le RSU attribuite che non siano maturate alla Data di Maturazione ai termini e condizioni sopra descritti nel presente Sotto-Paragrafo "Piano di RSU – Maturazione delle RSU Attribuite a seguito di un Evento Rilevante" e, pertanto, perderanno definitivamente il diritto all'assegnazione delle Azioni relative a tutte le RSU Attribuite che non siano maturate alla Data di Maturazione ai termini e condizioni sopra descritti nel presente Sotto-Paragrafo "Piano di RSU – Maturazione delle RSU Attribuite a seguito di un Evento Rilevante".

Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex

post

Per i termini di maturazione delle RSU, si rinvia al precedente Sotto-Paragrafo “Piano di RSU – Obiettivi di Performance e valutazione del raggiungimento degli stessi”.

I beneficiari riceveranno le Azioni relative alle RSU maturate entro un termine massimo di 25 giorni lavorativi dalla Data di Maturazione, secondo le modalità previste dal regolamento del Piano di RSU.

Il Piano di RSU prevede un meccanismo di restituzione (c.d. “*claw back*”). In particolare, fatto salvo quanto previsto dal CCNL di riferimento sui diritti e doveri dei dipendenti e dal codice etico via via vigente:

- (a) il beneficiario perderà tutte le RSU attribuite, ove abbia determinato o concorso a determinare:
- comportamenti non conformi a disposizione di legge, regolamentari, statutarie, al codice etico o al Codice di Corporate Governance per le società quotate, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo WIIT;
 - comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno del Gruppo WIIT;
- (b) il Gruppo WIIT si riserva di promuovere le azioni opportune per la restituzione delle Azioni ricevute dal beneficiario ai sensi del Piano di RSU – oppure ove le stesse siano state cedute a titolo oneroso, di una somma equivalente al corrispettivo ricavato da detta cessione – qualora, nel termine di 3 anni dalla data di consegna delle Azioni, risulti che il beneficiario abbia determinato o concorso a determinare:
- comportamenti non conformi a disposizione di legge, regolamentari, statutarie, al codice etico o al Codice di Corporate Governance per le società quotate, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo WIIT;
 - comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno del Gruppo WIIT.

1.9 Contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili

Il perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine della Società è garantita dalle componenti di remunerazione variabile previste dalla Politica di Remunerazione e, in particolar modo, dal Piano LTI 2021-2023 e dal Piano di Stock Option (per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), nonché dal Piano di RSU (per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

In particolare, in base al Piano LTI 2021-2023, che si riferisce al triennio 2021-2023, è previsto che la remunerazione venga eventualmente corrisposta solo alla fin dell’arco di piano (ossia dopo l’approvazione del bilancio consolidato relativo all’ esercizio chiuso al 31 dicembre 2023) sulla base: (i) in parte del raggiungimento di obiettivi economico finanziari relativi agli esercizi 2021-2022-2023; e (ii) in parte del raggiungimento di determinati valori da parte del titolo WIIT alla fine dell’arco di piano, orientando pertanto i beneficiari verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine.

Inoltre, si sottolinea come, con riferimento al Piano di Stock Option, sia stato fissato un prezzo di esercizio delle Opzioni a un valore più alto dell’attuale valore di mercato delle Azioni al fine di incentivare i beneficiari verso la creazione di valore del titolo WIIT nel periodo successivo alla data di attribuzione delle Opzioni.

Infine, con riferimento al Piano di RSU, si segnala che, così come previsto dal Piano LTI 2021-2023, anche tale piano prevede che la remunerazione venga eventualmente corrisposta solo alla fin dell’arco di piano (ossia dopo l’approvazione del bilancio consolidato relativo all’ esercizio chiuso al 31 dicembre 2024) sulla base del raggiungimento di obiettivi economico finanziari relativi agli esercizi 2021-2022-2023-2024, orientando pertanto i beneficiari verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine. Inoltre, la corresponsione

della eventuale remunerazione sotto forma di Azioni è volta a legare la remunerazione dei beneficiari altresì all'effettivo andamento del titolo WIIT, pertanto allineando gli interessi di questi ultimi a quelli degli azionisti.

1.10 Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

I piani di compensi basati su strumenti finanziari della Società non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

1.11 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto

Fatta eccezione per quanto previsto dall'accordo di *management* (l'“**Accordo di Management**”) tra la Società e il Sig. Francesco Baroncelli (attuale amministratore esecutivo con il ruolo di *Chief Mergers & Acquisition Officer*), la cui struttura era stata negoziata nell'ambito dell'operazione di acquisizione da parte di WIIT del 100% del capitale sociale di Adelante S.r.l., si segnala che generalmente la Società non stipula con gli amministratori e, più in generale, il *management* accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. “paracaduti”).

In particolare, l'Accordo di *Management* – che disciplina i termini e le condizioni dell'incarico del Sig. Francesco Baroncelli quale consigliere di amministrazione di WIIT – prevede, *inter alia*, in caso di cessazione anticipata dell'incarico, il diritto del Sig. Francesco Baroncelli al pagamento dei compensi a lui attribuiti in modo variabile a seconda che tale cessazione sia dovuta a “*Good Leaver*” (ad esempio, revoca senza giusta causa, dimissioni con giusta causa), “*Bad Leaver*” (ad esempio, revoca per giusta causa, dimissioni senza giusta causa) o “*Leaver*” (ad esempio, morte o disabilità permanente). In particolare: (i) in caso di cessazione dell'incarico per un'ipotesi di “*Good Leaver*”, il Sig. Francesco Baroncelli avrà diritto al pagamento dell'emolumento fisso dovuto sino alla data di scadenza dell'Accordo di Management e al pagamento dell'emolumento variabile relativo all'anno in cui intervenga la cessazione, nonché i *fringe benefit, razione temporis* sino alla data di cessazione; (ii) in caso di cessazione dell'incarico per un'ipotesi di “*Bad Leaver*”, il Sig. Francesco Baroncelli avrà diritto unicamente all'emolumento fisso riproporzionato *ratione temporis* sino alla data di cessazione, con esclusione dell'emolumento variabile e dei *fringe benefit*, salvo per quanto già maturato *ratione temporis* sino alla data di cessazione; e (iii) in caso di cessazione per ipotesi di “*Leaver*”, il Sig. Francesco Baroncelli avrà diritto al pagamento dell'emolumento fisso riproporzionato *ratione temporis* sino alla data di cessazione e dell'emolumento variabile relativo all'anno in cui intervenga la cessazione, nonché i *fringe benefit*, il tutto riproporzionato *ratione temporis* sino alla data di cessazione.

Si segnala che, in ragione della scadenza del mandato degli attuali membri del Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, WIIT e Francesco Baroncelli stanno negoziando la sottoscrizione di un nuovo accordo di *management* (il “**Nuovo Accordo di Management**”), che prevede, *inter alia*, un trattamento in caso di cessazione dalla carica in linea con quanto sopra descritto. In data 18 marzo 2021, il Comitato Nomine e Remunerazione, ha già espresso parere favorevole sui termini essenziali del Nuovo Accordo di Management.

Patti di non concorrenza

Alla Data della Relazione, la Società ha in essere con n. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza, della durata di sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e ai sensi dei quali è previsto il riconoscimento di un corrispettivo compreso tra il 10% e il 15% dell'ultima RAL, da corrispondersi successivamente alla cessazione del rapporto in n. 6 rate mensili.

1.12 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In data 30 novembre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, *inter alia*, l'accantonamento di una somma annua quale TFM ("trattamento fine mandato") a favore degli Amministratori Esecutivi, pari al 4% dell'aumento complessivo dell'EBITDA Adjusted consolidato del Gruppo WIIT rispetto all'anno precedente e, in ogni caso, per un importo non superiore a massimi Euro 40.000 annui.

Per informazioni relative alla stipulazione di coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.7.

1.13 Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

È prevista per tutta la durata in carica del Consiglio di Amministrazione: (i) una retribuzione annuale lorda da attribuire ai componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, in Euro 12.000 a favore del presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; (ii) una retribuzione annuale lorda da attribuire ai componenti del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate, in Euro 12.000 a favore del presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni.

Non sussiste alcuna politica retributiva specifica per: (i) gli amministratori indipendenti; e (ii) lo svolgimento di particolari incarichi.

1.14 Politiche di remunerazione di riferimento

Pur non essendo la Politica di Remunerazione stata definita utilizzando come riferimento altre società, si rileva come la stessa sia complessivamente in linea con quella di altre società.

1.15 Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può esser applicata alle componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica di Remunerazione, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, i termini di maturazione di tali componenti e gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione. La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica di Remunerazione che vengono derogati.

SEZIONE II

La presente Sezione II – predisposta ai sensi dell’art. 123-ter, comma 4, del TUF – sarà sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea convocata per il 5 maggio 2021, ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 6, del TUF. In particolare, tale sezione – la cui predisposizione è stata oggetto di verifica da parte del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio (i.e., Deloitte & Touche S.p.A.) – illustra i compensi relativi all’esercizio 2020 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (i.e., agli amministratori esecutivi e agli amministratori non esecutivi), ai componenti del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo in particolare le informazioni previste dall’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti. Si segnala che non sono stati nominati direttori generali.

Si precisa che nessuno di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all’esercizio 2020, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per il Presidente e gli altri Amministratori Esecutivi della Società.

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l’esercizio 2020, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (anche operando in taluni casi rinvii a quanto indicato nella Sezione I della presente Relazione), evidenziando la coerenza con la politica di remunerazione di riferimento.

1.1 Compensi

Per quanto riguarda l’indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, si rinvia alla Tabella 1 in calce alla presente Relazione sulla Remunerazione.

1.1.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi (anche indipendenti)

Compenso fisso

L’Assemblea dei soci del 30 novembre 2018 ha deliberato di stabilire il compenso lordo spettante al Consiglio di Amministrazione per l’intera durata del mandato in Euro 2.510.417 e, in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha ripartito tra i suoi componenti (inclusi gli amministratori non esecutivi, anche indipendenti) il predetto compenso lordo.

Pertanto, in considerazione di quanto precede, nell’esercizio 2020 la Società ha attribuito agli amministratori non esecutivi, oltre al rimborso delle spese vive e documentate, i seguenti compensi:

- alla Sig.ra Amelia Bianchi un importo complessivo lordo pari ad Euro 30.000;
- al Dott. Riccardo Sciutto (amministratore indipendente), un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- alla Dott.ssa Annamaria Di Ruscio (amministratore indipendente), un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- al Dott. Aldo Napoli (amministratore indipendente), un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- al Dott. Dario Albarello, un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000.

Compensi non monetari

In considerazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2018, la Società ha attribuito alla Sig.ra Amelia Bianchi un’autovettura di Fascia C (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 3.952).

Compensi per la partecipazione a comitati

Nell’esercizio 2020 la Società ha attribuito ai partecipanti ai comitati, oltre al rimborso delle spese sostenute nell’esercizio delle rispettive funzioni, i seguenti compensi:

- al Dott. Riccardo Sciutto (Presidente del Comitato Nomine Remunerazione e Presidente⁽²⁾ del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate), un importo complessivo lordo pari ad Euro 36.000;
- al Dott. Dario Albarello (membro⁽³⁾ del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate e membro del Comitato Nomine e Remunerazione), un importo complessivo lordo pari ad Euro 36.000;
- alla Dott.ssa Annamaria Di Ruscio (membro del Comitato Nomine e Remunerazione), un importo complessivo lordo pari ad Euro 9.000;
- al Dott. Aldo Napoli (membro del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate), un importo complessivo lordo pari ad Euro 9.000.

1.1.2 Compensi degli Amministratori Esecutivi

Compenso fisso

Come anticipato, l'Assemblea dei soci del 30 novembre 2018 ha deliberato di stabilire il compenso lordo spettante al Consiglio di Amministrazione per l'intera durata del mandato in Euro 2.510.417 e, in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha ripartito tra i suoi componenti (inclusi gli amministratori esecutivi) il predetto compenso lordo.

Pertanto, in considerazione di quanto precede, nell'esercizio 2020 la Società ha attribuito agli Amministratori esecutivi (tra cui il Presidente), oltre al rimborso delle spese vive e documentate, i seguenti compensi fissi:

- (i) al Sig. Alessandro Cozzi, *Chief Executive Officer*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 500.000;
- (ii) al Sig. Riccardo Mazzanti, Presidente del Consiglio di Amministrazione e *Chief Operating Officer*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 240.000;
- (iii) al Sig. Enrico Rampin, *Chief Sales & Marketing Officer*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 145.000;
- (iv) al Sig. Francesco Baroncelli, *Chief Mergers & Acquisition*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 230.000.

Compenso Variabile

Nell'esercizio 2020 la Società ha erogato agli Amministratori esecutivi (tra cui il Presidente) i seguenti compensi variabili:

- (v) al Sig. Alessandro Cozzi, *Chief Executive Officer*, Euro 73.148;
- (vi) al Sig. Riccardo Mazzanti, Presidente del Consiglio di Amministrazione e *Chief Operating Officer*, Euro 73.148;
- (vii) al Sig. Enrico Rampin, *Chief Sales & Marketing Officer*, Euro 73.148;
- (i) al Sig. Francesco Baroncelli, *Chief Mergers & Acquisition*, Euro 27.819.

Con riferimento al Piano LTI 2019-2021, si segnala che, in coerenza con le regole fissate dalla Politica di Remunerazione della Società in materia di incentivazione di lungo periodo, non è stato corrisposto alcun compenso ai beneficiari in quanto è previsto che l'eventuale corresponsione di tale compenso venga differita dopo l'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Compensi non monetari

In esecuzione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2018

⁽²⁾ Si segnala che in data 12 novembre 2020, Riccardo Sciutto è stato nominato Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate in sostituzione di Dario Albarello (in ragione dell'accertamento della perdita, da parte di quest'ultimo, dei requisiti di indipendenza) che rimane membro di tale comitato.

⁽³⁾ Si veda nota precedente.

e in linea con il Piano di *Welfare*, a taluni membri del Consiglio di Amministrazione sono stati attribuiti determinati *benefit* aziendali. In particolare:

(i) al Sig. Alessandro Cozzi:

- un'autovettura di Fascia A (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 6.442,68);
 - (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale pari a Euro 2.000.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 4.382); (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo azienda pari a complessivi Euro 4.547);
 - rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 14.027;

(i) al Sig. Riccardo Mazzanti:

- un'autovettura di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 4.482,72);
 - (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale di Euro 500.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 1.531); e (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo azienda pari a complessivi Euro 4.547);
 - rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 20.000;

(ii) al Sig. Enrico Rampin:

- un'autovettura di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 3.952,20);
 - (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale di Euro 400.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 1.232); e (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo azienda pari a complessivi Euro 4.547);
 - rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 20.000;
 - assegnazione di un alloggio in locazione (costo azienda pari a complessivi Euro 36.000);

(iii) al Sig. Francesco Baroncelli:

- un'autovettura aziendale di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 4.147,92);
 - (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale di Euro 500.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 2.000); e (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo azienda pari a complessivi Euro 4.547);

1.1.3 Compensi dei membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei soci del 30 novembre 2018 ha deliberato di stabilire il compenso lordo complessivo annuale dei sindaci, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, in misura pari a Euro 18.000 a favore del Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 12.000 a favore di ciascun sindaco effettivo, oltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni dell'ufficio.

Pertanto, con riferimento all'esercizio 2020, sono stati attribuiti ai membri effettivi del Collegio Sindacale i seguenti emolumenti:

- Euro 18.000, in favore del Dott. Luca Valdameri (Presidente);
- Euro 12.000, in favore del Dott. Paolo Ripamonti (sindaco effettivo); e
- Euro 12.000, in favore della Dott.ssa Nathalie Brazzelli (sindaco effettivo).

1.1.4 Compensi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi lordi corrisposti a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma, inclusi sotto forma di benefici non monetari, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 ammontano complessivamente a Euro 383.357.

Si segnala che a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste polizze assicurative a copertura degli infortuni e che a favore di uno di essi è prevista l'assegnazione di un alloggio in locazione (costo azienda pari a complessivi Euro 22.000), oltre che il rimborso delle spese scolastiche per l'importo complessivo di Euro 13.238. È stato inoltre riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche un *bonus* discrezionale per l'anno 2020 alla luce dei risultati raggiunti, che ammonta complessivamente a Euro 33.750.

1.2 Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2020.

1.3 Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali

Nell'esercizio 2020 la Società non ha derogato alla Politica di Remunerazione.

1.4 Applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*")

Nell'esercizio 2020 non vi è stata applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*").

1.5 Informazioni di confronto

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per l'esercizio 2019 (anno di quotazione della Società) e l'esercizio 2020, relative alle variazioni annuali di:

- (i) remunerazione totale erogata da WIIT di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione sono fornite nominativamente

Nome e cognome	Carica	Esercizio		
		2020		2019
		Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)
Riccardo Mazzanti	Presidente	343.708	+27,4%	269.831
Alessandro Cozzi	CEO	602.546	+13,1%	532.897

Enrico Rampin	Chief Sales & Marketing Officer	247.879	+18%	210.001
Francesco Baroncelli	Chief Mergers & Acquisition Officer	268.514	+13,9%	235.818
Amelia Bianchi	Amministratore non esecutivo	33.952	0%	33.952
Riccardo Sciutto	Amministratore indipendente	36.000	0%	36.000
Dario Albarello	Amministratore non esecutivo	48.000	0%	48.000
Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	24.000	0%	24.000
Aldo Napoli	Amministratore indipendente	24.000	0%	24.000
Luca Valdameri	Presidente del Collegio Sindacale	19.820	0%	19.820
Paolo Ripamonti	Sindaco Effettivo	12.000	0%	12.000
Nathalie Brazzelli	Sindaco Effettivo	12.000	0%	12.000

(ii) risultati di WIIT e del Gruppo

WIIT

Indicatore economico	Esercizio		
	2020		2019
	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)
Ricavi adjusted consolidati	25,7	+14%	22,5
EBITDA adjusted consolidato	11,0	+10%	10,0
EBIT Adjusted consolidato	4,0	-2%	4,1
Utile netto Adjusted	6,5	-8%	7,1

Gruppo

Indicatore economico	Esercizio		
	2020		2019
	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)
Ricavi adjusted consolidati	52,5	+54,9%	33,9
EBITDA adjusted consolidato	18,3	+38,8%	13,2
EBIT Adjusted consolidato	9	+33%	6,8

Utile netto Adjusted	6,1	+8,7%	5,6
----------------------	-----	-------	-----

- (iii) remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti di WIIT diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione

	Esercizio		
	2020		2019
	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti di WIIT a tempo pieno	35.864(*)	+6,1%	33.815(*)

(*) Tale valore non tiene conto dell'eventuale remunerazione variabile erogata.

1.6 Voto espresso dall'assemblea sulla seconda Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea dei soci del 29 aprile 2020, secondo quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, ha espresso un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2020. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari all'85,881407% del totale dei diritti di voto e al 100% del totale dei diritti di voto presenti.

SECONDA PARTE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (*)												
Riccardo Mazzanti	Presidente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	240.000	-	73.148	-	30.561		343.708	-	
Alessandro Cozzi	CEO	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	500.000	-	73.148	-	29.399		602.546	-	
Enrico Rampin	<i>Chief Sales & Marketing Officer</i>	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	145.000	-	73.148	-	29.731		247.879	-	
Francesco Baroncelli	<i>Chief Mergers & Acquisition Officer</i>	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	230.000	-	27.819	-	10.695		268.514	-	
Amelia Bianchi	Amministratore non esecutivo	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	30.000	-	-	-	3.952		33.952	-	-
Riccardo Sciotto	Amministratore indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	21.000	-	-	-	-	36.000	-	-

Dario Albarello	Amministratore non esecutivo	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	21.000	-	-	-	12.000(**)	48.000	-	-
Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	9.000	-	-	-	-	24.000	-	-
Aldo Napoli	Amministratore indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	9.000	-	-	-	-	24.000	-	-
MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE												
Luca Valdameri	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				7.000	-	-	-	-	-	7.000	-	-
(III) Totale				25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Paolo Ripamonti	Sindaco Effettivo	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.500	-	-	-	-	-	2.500	-	-
(III) Totale				14.500	-	-	-	-	-	14.500	-	-
Nathalie Brazzelli	Sindaco Effettivo	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (*)												
Numero di Dirigenti con responsabilità strategiche: 3				271.723	-	33.750	-	77.884	-	323.830	-	-

Nota: valori espressi in Euro.

(*) Nessun membro del Consiglio di Amministrazione e nessun Dirigente con Responsabilità Strategica ha ricevuto compensi da società controllate e collegate.

(**) Compenso corrisposto come Presidente dell'“Organismo di Vigilanza” nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.

Schema n. 7-ter

Tabella 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020
Riccardo Mazzanti(*)	Presidente	WIIT S.p.A.	121.862		56.306	65.556
Alessandro Cozzi(**)	CEO	WIIT S.p.A.	1.648.394		115.277	1.533.117
Enrico Rampin(***)	<i>Chief Sales & Marketing Officer</i>	WIIT S.p.A.	66.219	780	12.936	54.063
Francesco Baroncelli(****)	<i>Chief Mergers & Acquisition Officer</i>	WIIT S.p.A.	27.080	6.434(*****)		33.514
Amelia Bianchi	Amministratore non esecutivo	WIIT S.p.A.	27.556			27.556
Riccardo Sciotto	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	3.620	200		3.820
Dario Albarello	Amministratore non esecutivo	WIIT S.p.A.	-	-	-	-
Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	-	45	-	45
Aldo Napoli	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	-	-	-	-
Luca Valdameri	Presidente del Collegio Sindacale	WIIT S.p.A.	-	-	-	-
Paolo Ripamonti	Sindaco Effettivo	WIIT S.p.A.	1.200	-	1.200	-
Nathalie Brazzelli	Sindaco Effettivo	WIIT S.p.A.	-	-	-	-

(*) Direttamente e tramite la società 4Fin S.r.l.

(**) Direttamente e tramite la società WIIT Fin S.r.l.

(***) Direttamente e tramite la società R3next S.r.l.

(****) Direttamente e tramite la società TTank S.r.l.

(*****) Azioni corrisposte da WIIT a Francesco Baroncelli a titolo di *earn out* in ragione del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2019 fissati dal contratto preliminare di compravendita del 100% delle quote rappresentative del capitale sociale di Adelante S.r.l. sottoscritto da Francesco Baroncelli e da WIIT in data 28 giugno 2018.

Tabella 2

PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI PSSSEDUTE AL 31.12.2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020
3	WIIT S.p.A.	12.308	95	1237	11.166

* * *

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Riccardo Mazzanti