

# WIIT

## THE PREMIUM CLOUD

### **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](http://www.wiit.cloud)

Data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione: 12 marzo 2024

## DEFINIZIONI

<b>“Amministratori Esecutivi”</b>	Gli amministratori esecutivi di WIIT di volta in volta in carica.
<b>“Assemblea”</b>	L’assemblea dei soci di WIIT, in sede ordinaria o straordinaria, a seconda dei casi.
<b>“Azioni”</b>	Le azioni ordinarie di WIIT, prive dell’indicazione del valore nominale, quotate sull’EXM.
<b>“Codice Civile”</b>	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Codice di Corporate Governance”</b>	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate, predisposto e promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana vigente alla Data della Relazione e disponibile all’indirizzo internet <a href="http://www.borsaitaliana.it">www.borsaitaliana.it</a> .
<b>“Collegio Sindacale”</b>	Il collegio sindacale di WIIT di volta in volta in carica.
<b>“Comitato Nomine e Remunerazione”</b>	e Il “Comitato Nomine e Remunerazione” di WIIT di volta in volta in carica.
<b>“Consiglio Amministrazione”</b>	di Il Consiglio di amministrazione di WIIT di volta in volta in carica.
<b>“Chief Executive Officer”</b>	Il “Chief Executive Officer” di WIIT di volta in volta in carica.
<b>“Consob”</b>	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
<b>“Data della Relazione”</b>	Il 12 marzo 2024.
<b>“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”</b>	I soggetti così definiti nell’Appendice al Regolamento Consob Parti Correlate.
<b>“EBIT Adjusted Consolidato”</b>	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.
<b>“EBIT Adjusted Target”</b>	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, 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.
<b>“EBITDA Adjusted Consolidato”</b>	Il valore dell’EBITDA adjusted consolidato del Gruppo risultante dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio 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.
<b>“EBITDA Adjusted Target”</b>		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, 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.
<b>“EXM”</b>		Euronext Milan, mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
<b>“Gruppo” o “Gruppo WIIT”</b>		WIIT e le società da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
<b>“MBO”</b>		Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “MBO”, della presente Relazione.
<b>“Piano LTI 2024-2026”</b>		Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “Piano LTI 2024-2026”, della presente Relazione.
<b>“Piano di RSU 2021-2025”</b>		Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.2, Sotto-Paragrafo “Piano di RSU 2021-2025”, della presente Relazione.
<b>“Piano di Stock Option 2021-2026”</b>		Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “Piano di Stock Option 2021-2026”, della presente Relazione.
<b>“Piano di Stock Option 2022-2027”</b>		Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo “Piano di Stock Option 2022-2027”, della presente Relazione.
<b>“Piano di Welfare”</b>		Il piano di <i>welfare</i> aziendale rivolto agli Amministratori Esecutivi, ai dirigenti, e agli impiegati di 1° e 2° livello approvato dal Consiglio di amministrazione in data 27 gennaio 2022.
<b>“Politica di Remunerazione”</b>		La politica di remunerazione della Società descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.
<b>“Procedura Parti Correlate”</b>		La “Procedura per le operazioni con parti correlate di WIIT S.p.A.”.
<b>“Regolamento Consob Parti Correlate”</b>		Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Regolamento Emittenti”</b>		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.
<b>“Relazione Remunerazione” “Relazione”</b>	<b>sulla</b> o	La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, redatta ai sensi dell'articolo 123- <i>ter</i> del TUF e in conformità all'articolo 84-

*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti disponibile sul sito *internet* della Società (<https://www.wiit.cloud/it>), nella sezione "Company – Governance – Assemblea degli Azionisti", nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

**"Relazione  
Remunerazione 2023"**

**sulla**

La "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, approvata dal Consiglio di amministrazione del 15 marzo 2023. La Relazione sulla Remunerazione 2023 è disponibile sul sito *internet* della Società (<https://www.wiit.cloud/it>), nella sezione "Company – Governance – Assemblea degli Azionisti", nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

**"TUF"**

Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.

**"WIIT" o l'"Emittente"  
"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**

La presente Relazione sulla Remunerazione è predisposta ai sensi dell'art 123-ter del TUF, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

La Relazione – approvata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in data 12 marzo 2024 – è suddivisa in due Sezioni, redatte in conformità all'Allegato 3A, schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

La Sezione I della Relazione fornisce le informazioni riguardanti la politica di WIIT in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti degli organi di controllo nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. Tenuto conto della struttura organizzativa della Società, alla Data della Relazione, l'Emittente ha individuato n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di cui n. 2 ricoprono il ruolo di amministratori non esecutivi).

La Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti dalla Società a tali soggetti nell'esercizio 2023, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da eventuali società controllate o collegate.

## SEZIONE I

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

La predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione coinvolge, ciascuno per quanto di propria competenza, i seguenti organi e soggetti:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Nomine e Remunerazione;
- l'Assemblea;
- il Collegio Sindacale; e
- la società di revisione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, definisce e adotta la Politica di Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea, mediante la pubblicazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

La Politica di Remunerazione è stata esaminata dal Comitato Nomine e Remunerazione in data 11 marzo 2024 e, successivamente, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2024.

La presente Sezione I – predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF – sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea prevista per il 16 maggio 2024, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al voto ai sensi dell'art. 123, comma 3 bis del TUF, WIIT continuerà a corrispondere remunerazioni conformemente alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea. In tal caso, WIIT sottoporrà al voto degli azionisti una nuova Politica di Remunerazione, al più tardi, in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma del Codice Civile.

\* \* \*

#### Consiglio di Amministrazione

Come sopra anticipato, la definizione della Politica di Remunerazione di WIIT è affidata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'attività consultiva e propositiva del Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera con riferimento alle seguenti materie:

- ripartizione del compenso stabilito per gli amministratori dall'Assemblea (ove non vi abbia già provveduto la stessa);
- definizione di piani di incentivazione da sottoporre all'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- attuazione ed esecuzione dei piani di incentivazione deliberati dall'Assemblea;
- approvazione, attuazione ed esecuzione dei piani di incentivazione per i quali non è necessaria la delibera dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- costituzione del Comitato Nomine e Remunerazione;
- presentazione all'Assemblea della Politica di Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

### Comitato Nomine e Remunerazione

Per informazioni sul Comitato Nomine e Remunerazione, si rinvia al paragrafo 2, della Sezione I della presente Relazione.

### Assemblea

L'Assemblea:

- determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile;
- può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF, delibera, con voto vincolante, in merito alla Sezione I della Relazione;
- ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera, con voto non vincolante, in merito alla Sezione II della Relazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, se non già determinati dall'Assemblea.

### Società di revisione

La società di revisione verifica, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF, l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione.

## **1.2 Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione**

Alla Data della Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione è composto dai seguenti componenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 5 maggio 2021:

- Emanuela Basso Petrino (Presidente);
- Riccardo Sciutto; e
- Annamaria Di Ruscio.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle informazioni fornite dagli interessati e delle informazioni a disposizione della Società, ha valutato e accertato la sussistenza, da ultimo in data 15 marzo 2023, dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF, richiamati dall'art. 147-ter, comma 4, del TUF, nonché dal Codice di Corporate Governance, in capo ai consiglieri Emanuela Basso Petrino e Annamaria Di Ruscio.

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato Riccardo Sciutto quale membro del Comitato Nomine e Remunerazione in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, tenuto conto dell'esperienza ultraventennale maturata ricoprendo ruoli manageriali.

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati i seguenti compiti, a supporto del Consiglio di Amministrazione:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica di remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti Con Responsabilità

Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;

- 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, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nel definire la dimensione e alla composizione dello stesso e dei suoi comitati interni;
- monitorare l'adeguatezza e la trasparenza del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione;
- assicurare la trasparenza delle liste di amministratori presentate dal Consiglio di Amministrazione uscente;
- proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione; e
- effettuare l'istruttoria sulla predisposizione di un piano per la successione degli amministratori esecutivi della Società, e dell'amministratore delegato, 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 5 maggio 2021, l'Assemblea ha approvato, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il Piano di RSU 2021-2025 destinato ai lavoratori dipendenti (eventualmente inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) 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 2021-2025, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.8.2, Sotto-Paragrafo "Piano di RSU 2021-2025" della presente Relazione;
- in data 4 maggio 2023, l'Assemblea ha approvato, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, un piano di incentivazione denominato "*Piano di RSU 2023 – 2027*" destinato ai lavoratori dipendenti (esclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) 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 2023, 2024, 2025 e 2026. Per maggiori informazioni, si rinvia a rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti disposizione del pubblico presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)) e sul sito internet della Società (<http://www.wiit.cloud/>), nella sezione "Company – Governance – Assemblea degli Azionisti".

Infine, per quanto riguarda i benefici non monetari, in data 27 gennaio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano di Welfare, rivolto, oltre che agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche a tutti gli altri dipendenti che abbiano in essere un rapporto dirigenziale nonché agli impiegati di 1° e 2° livello. A tal riguardo, si fa presente che il Piano di Welfare prevede i medesimi benefici non monetari per tutti i destinatari, differenziati solo per quanto riguarda gli importi usufruibili in base alla categoria di appartenenza.

### **1.5 Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione, nonché revisione rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente. Voto e considerazioni dell'Assemblea**

Ai sensi di legge, la Politica di Remunerazione ha una durata massima di tre esercizi, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima di tale termine.

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 ai cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione pubblicata nell'esercizio 2023, si indica che, in considerazione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione che sarà deliberato dall'Assemblea del 16 maggio 2024 (i) non è possibile alla Data della Relazione,

riportare la ripartizione dell'emolumento annuo complessivo lordo che potrà essere deliberato dall'Assemblea, e (ii) in data 12 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato il Piano LTI 2024-2026, riservato ai soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori Esecutivi di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione. Il Piano LTI 2024-2026, nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT, sarà sottoposto all'approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, dell'Assemblea in data 16 maggio 2024. Inoltre, in relazione all'MBO (come *infra* definito) degli Amministratori Esecutivi, sono state implementate le seguenti modifiche:

- modifica del criterio di determinazione dell'ammontare delle componenti legate all'EBIT e all'EBITDA come segue

Meccanismo previgente			Nuovo meccanismo				
EBIT/EBITDA Consolidato	Adjusted	Ammontare da assegnare	Componente	EBIT/EBITDA Consolidato	Adjusted	Ammontare da assegnare	Componente
Uguale o Maggiore dell'EBIT/EBITDA Adjusted Target	100%	100%		Uguale o Maggiore dell'EBIT/EBITDA Adjusted Target	100%	100%	
Minore dell'EBIT/EBITDA Adjusted Target	95%	0%		Uguale a dell'EBIT/EBITDA Adjusted Target	95%	80%	
				Minore dell'EBIT/EBITDA Adjusted Target	90%	0%	

- fermo restando che i beneficiari non possono ottenere un MBO di ammontare superiore all'Importo Massimo (come *infra* definito), 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 MBO 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.

In considerazione della scadenza del mandato dell'organo di controllo con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, la presente Relazione sulla Remunerazione include altresì le valutazioni del Collegio Sindacale in materia di remunerazione contenute nella propria "Relazione di Autovalutazione".

Infine, si precisa che la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023 è stata approvata dall'Assemblea del 4 maggio 2023. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari al 70,715330% del totale dei diritti di voto e al 92,481427% del totale dei diritti di voto presenti. Non sono pervenute dagli aventi diritto domande e/o osservazioni prima dell'Assemblea ex art. 127-*ter* del TUF o durante la stessa in relazione alla Politica di Remunerazione.

## 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. Gli amministratori esecutivi potranno essere destinatari di emolumenti da parte di società del Gruppo per le attività prestate presso le medesime per importi annui complessivamente non superiori alla componente fissa annua percepita dalla Società;

- 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 (sia sotto forma di incentivazione monetaria sia sotto forma di partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari della Società);
- *benefit* non monetari.

In particolare, prendendo a riferimento la remunerazione fissa percepita alla Data della Relazione dagli Amministratori Esecutivi, si segnala che la componente variabile (inclusa la componente di medio-lungo periodo annualizzata), qualora la stessa sia percepita nell'ammontare massimo, ha un peso compreso, sulla base dei compensi previsti per i singoli Amministratori Esecutivi, tra il 65% e il 79% della remunerazione monetaria complessiva annua.

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione

Le principali componenti della retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione 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;
- una componente legata alla partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari della Società;
- eventuali *benefit* non monetari.

#### Amministratori non esecutivi

Le principali componenti della retribuzione degli Amministratori non 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.

#### 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.

I sindaci, nei limiti di legge e di regolamento, potranno essere destinatari di emolumenti da parte di società del Gruppo per le attività prestate presso le medesime.

In vista della scadenza del mandato dell'organo di controllo con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, il Collegio Sindacale, nella propria "Relazione di Autovalutazione" redatta tenendo anche conto delle indicazioni fornite dalla Norma Q.1.7. "Autovalutazione del Collegio Sindacale" inclusa nel documento "Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate" a cura del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (dicembre 2023) e del documento "L'Autovalutazione del Collegio Sindacale — Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate Norma Q.1. 1. Maggio 2019", anch'esso a cura del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ha fornito le seguenti valutazioni in materia di remunerazione: "Il Collegio Sindacale, nella valutazione circa la propria remunerazione, ha tenuto conto dell'impegno profuso nelle adunanze collegiali, nella partecipazione alle riunioni

*del Consiglio di Amministrazione e a quelle dei Comitati endoconsiliari ed alle riunioni con la società di revisione, ed ha altresì verificato la remunerazione complessiva riconosciuta agli amministratori non esecutivi della società per l'attività svolta, sia all'interno del consiglio di amministrazione sia nell'ambito dei comitati endoconsiliari. Dall'analisi svolta si evince che i compensi dei Sindaci, anche se proporzionati all'attività svolta, sono inferiori a quelli attribuiti a Sindaci di società quotate con la stessa capitalizzazione; l'assemblea degli azionisti ha deliberato a favore del Collegio sindacale una componente fissa, determinata per l'intero mandato. In considerazione delle dimensioni attuali e della fase di evoluzione del gruppo, del progressivo aumento delle attività e delle complessità, il Collegio Sindacale, tenuto conto della imminente scadenza del mandato, coincidente con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, segnala al Consiglio di Amministrazione l'opportunità che il compenso venga rivalutato e riposizionato.".*

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Le principali componenti della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere ripartite come segue:

- una componente fissa annua (RAL). I Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere destinatari di emolumenti da parte di società del Gruppo per le attività prestate presso le medesime;
- una componente variabile (sia sotto forma di incentivazione monetaria sia sotto forma di partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari della Società);
- una somma annua quale TFR;
- *benefit* non monetari.

In particolare, si segnala che la componente variabile, assumendo che la stessa sia percepita nell'ammontare massimo, ha un peso compreso, sulla base dei compensi previsti per i singoli Dirigenti con Responsabilità Strategica, tra il 15% e il 48% della remunerazione monetaria complessiva annua.

### **1.7 Benefici non monetari**

È prevista l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi, a seconda dei casi, secondo quanto determinato dal Consiglio di Amministrazione di: (i) 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 75.000 annui; (v) alloggi ad uso abitativo in Milano, ove ha sede la Società, per l'importo annuo di massimi Euro 60.000.

Sono previste a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seconda dei casi, secondo quanto determinato dagli organi competenti di: (i) un'autovettura aziendale ad uso promiscuo; (ii) una polizza assicurativa con assicurazione del contratto CCNL per 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* annuo e spese dentistiche e specialistiche, come previsto dal contratto CCNL "Dirigenti Commercio"; (iv) welfare base come da piano aziendale per un importo annuo di Euro 4.000; (v) alloggi ad uso abitativo in Milano, ove ha sede la Società, per l'importo annuo di massimi Euro 25.000.

**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 (ai fini del presente sotto-paragrafo, “**MBO**”), attribuita a condizione che siano raggiunti gli specifici obiettivi di performance (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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 (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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), 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, a seconda dei casi, al 40% ovvero 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, a seconda dei casi, al 30% ovvero 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:

<b>EBITDA Adjusted Consolidato</b>	<b>Ammontare Componente B da assegnare</b>
Uguale o Maggiore 100% dell'EBITDA Adjusted Target	100%
Uguale a 95% dell'EBITDA Adjusted Target	80%
Minore 90% 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, a seconda dei casi, al 30% ovvero 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:

<b>EBIT Adjusted Consolidato</b>	<b>Ammontare Componente C da assegnare</b>
Uguale o Maggiore 100% dell’EBIT Adjusted Target	100%
Uguale a 95% dell’EBIT Adjusted Target	80%
Minore 90% 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.

I beneficiari non possono ottenere un MBO 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 MBO 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.

*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), 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:

<b>EBITDA Adjusted Consolidato</b>	<b>Ammontare Componente A da assegnare</b>
Uguale o Maggiore 100% dell’EBITDA Adjusted Target	100%
Uguale a 95% dell’EBITDA Adjusted Target	80%
Minore 90% 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:

<b>EBIT Adjusted Consolidato</b>	<b>Ammontare Componente B da assegnare</b>
Uguale o Maggiore 100% dell’EBIT Adjusted Target	100%
Uguale a 95% dell’EBIT Adjusted Target	80%
Minore 9% 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.

Il Chief Executive Officer non può ottenere un MBO 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 MBO nella misura in cui l’altra componente abbia raggiunto un obiettivo di *performance* in misura inferiore al 100%, fermo restando il limite dell’Importo Massimo.

### 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 2024-2026

In data 12 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato un piano di incentivazione monetaria di medio-lungo termine – per il triennio 2024-2025-2026 – denominato “*Piano di incentivazione monetaria 2024-2026*” (il “**Piano LTI 2024-2026**”) e riservato ai soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori Esecutivi di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Piano LTI 2024-2026, nella parte in cui è basato anche sull’andamento del titolo WIIT, sarà sottoposto all’approvazione, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, dell’Assemblea in data 16 maggio 2024.

L’incentivo previsto dal Piano LTI 2024-2026 (il “**Premio Monetario LTI**”) ha natura monetaria e l’ammontare massimo complessivo è stato individuato in Euro 1.764.000 per il triennio 2024-2025-2026. 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 2024 e il 31 dicembre 2026. 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 2024 e il 31 dicembre 2026; 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 2024 e il 31 dicembre 2026.

I beneficiari del Piano LTI 2024-2026 saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

#### 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), cui i beneficiari avranno diritto sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance LTI alle stesse associate, nei termini e secondo le proporzioni illustrati nelle tabelle che seguono.

#### **(i) Componente A**

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

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

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

Nel caso di revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall'EXM 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 25% (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:

<b>EBITDA Adjusted Consolidato</b>	<b>Ammontare Componente B da assegnare</b>
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 (2024-2025-2026), 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 2026) sia almeno pari al 95% dell'EBITDA Adjusted Target.

### (iii) Componente C

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

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:

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

Il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* sarà verificato, e l'ammontare della Componente C sarà calcolato, sulla base della media del rapporto percentuale del valore dell'EBIT Adjusted Consolidato rispetto all'EBIT Adjusted Target, per ciascuno degli esercizi di riferimento (2024-2025-2026), fermo restando che il diritto 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 2026) sia almeno pari al 95% dell'EBIT Adjusted Target.

Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli indicati, l'ammontare del Premio Monetario 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 40	120%
Euro 38	100%
Euro 34	50%
Euro 30	20%
Minore Euro 30	0%

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

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

#### 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 2026, entro il 30 giugno 2027.

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 2021-2026**

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 2021-2026**”) riservato ai soggetti da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione di WIIT, con il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, tra gli amministratori esecutivi e i dirigenti strategici di WIIT e delle altre società del Gruppo WIIT. Il Piano di Stock Option 2021-2026 è stato approvato, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, dall'Assemblea in data 5 maggio 2021<sup>(1)</sup>.

Tale piano prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di opzioni (ai fini del presente sottoparagrafo, 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 2021-2026 ha ad oggetto l'assegnazione di massime n. 1.000.000 Opzioni, valide per l'assegnazione di massime n. 1.000.000 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*

<sup>(1)</sup> Si fa presente che in data 13 maggio 2021 il Consiglio di amministrazione, secondo quanto approvato dall'Assemblea in data 5 maggio 2021, ha deliberato di modificare il Piano di Stock Option 2021-2026 in ragione dell'esecuzione del frazionamento in rapporto 1:10 delle Azioni WIIT, mantenendo invariati i contenuti sostanziali ed economici.

### *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 perdono definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni qualora entro 12 mesi dalla data di approvazione del Piano di Stock Option 2021-2026 da parte dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF (*i.e.*, entro il 5 maggio 2022) 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 (ai fini del presente sotto-paragrafo, l'"**Offerta**"); ovvero
- revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall'EXM delle Azioni.

Decorsi 12 mesi dalla data di approvazione del Piano di Stock Option 2021-2026 da parte dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF (*i.e.*, a partire dal 5 maggio 2022), i beneficiari hanno la facoltà di esercitare le Opzioni ad essi assegnate in via anticipata rispetto alle date indicate nel precedente Sotto-Paragrafo "Esercizio delle Opzioni" (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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 2021-2026.

### *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, qualora il/i relativo/i offerente/i si avvalga/ano del diritto di acquisto di cui all'art. 111 del TUF (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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 (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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'EXM delle Azioni (ai fini del presente sotto-paragrafo, la

“**Deliberazione**”), i beneficiari potranno esercitare le Opzioni entro e non oltre 3 giorni lavorativi dalla Deliberazione (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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*.

### **Piano di Stock Option 2022-2027**

In data 17 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione di WIIT, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato un piano di incentivazione denominato “*Piano di Stock Option 2022-2027*” (il “**Piano di Stock Option 2022-2027**”) riservato al Presidente del Consiglio di Amministrazione di WIIT, nonché agli amministratori esecutivi, ai dirigenti e alle *key person* (*manager* strategici) delle società del Gruppo, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione di WIIT, con il parere del Comitato Nomine e Remunerazione. Il Piano di Stock Option 2022-2027 è stato approvato, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, dall’Assemblea in data 21 aprile 2022.

Tale piano prevede l’attribuzione gratuita ai beneficiari di opzioni (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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 2022-2027 ha ad oggetto l’assegnazione di massime n. 250.000 Opzioni, valide per l’assegnazione di massime n. 250.000 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 a partire dal 1° luglio 2027.

#### *Facoltà di Esercizio Anticipato*

Decorsi 12 mesi dalla data di approvazione del Piano di Stock Option 2022-2027 da parte dell’Assemblea degli azionisti ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, i beneficiari hanno la facoltà di esercitare le Opzioni ad essi assegnate in via anticipata rispetto alle date indicate nel precedente Sotto-Paragrafo “Esercizio delle Opzioni” (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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 2022-2027.

#### *Esercizio OPA ed Esercizio Delisting*

Nel caso di:

- (iii) Offerta, qualora il/i relativo/i offerente/i si avvalga/ano del diritto di acquisto di cui all’art. 111 del TUF (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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 (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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

- (iv) deliberazione di un'operazione dalla quale derivi la revoca dalla quotazione e dalle negoziazioni dall'EXM delle Azioni (ai fini del presente sotto-paragrafo, la "**Deliberazione**"), i beneficiari potranno esercitare le Opzioni entro e non oltre 3 giorni lavorativi dalla Deliberazione (ai fini del presente sotto-paragrafo, 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 per ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche una remunerazione variabile monetaria annuale (ai fini del presente sotto-paragrafo, "**MBO**"), attribuita a condizione che siano raggiunti gli specifici obiettivi di *performance* (ai fini del presente sotto-paragrafo, gli "**Obiettivi di Performance MBO**"), secondo quanto di seguito illustrato.

L'MBO massimo erogabile a ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è compreso tra Euro 20.000 ed Euro 100.000, nel caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi di Performance MBO (ai fini del presente sotto-paragrafo, l'"**Importo Massimo**").

#### Obiettivi di Performance e valutazione del raggiungimento degli stessi

L'importo dell'MBO è articolato in 2 componenti (Componente A e Componente B), cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche avranno diritto sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance MBO alle stesse associato, nei termini e secondo le proporzioni illustrati di seguito.

#### **(i) Componente A**

Per "**Componente A**" s'intende un importo pari, a seconda dei casi, al 50% ovvero al 60% dell'Importo Massimo.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche maturano il diritto alla corresponsione della Componente A al raggiungimento di uno o più specifici obiettivi di prestazione personali individuati dal Chief Executive Officer. La componente A dovrà contenere un obiettivo in ambito ESG.

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, a seconda dei casi, al 50% ovvero al 40% dell'Importo Massimo.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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:

<b>EBITDA Adjusted Consolidato</b>	<b>Ammontare Componente B da assegnare</b>
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.

I beneficiari non possono ottenere un MBO di ammontare superiore all'Importo Massimo.

\* \* \*

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

### **Piano di Stock Option 2021-2026**

Si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo "Piano di Stock Option 2021-2026", della presente Relazione.

### **Piano di Stock Option 2022-2027**

Si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo "Piano di Stock Option 2022-2027", della presente Relazione.

### **Piano di RSU 2021-2025**

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 2021-2025**") 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 2021-2025 è stato approvato, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, dell'Assemblea in data 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. 80.000 RSU, valide per l'assegnazione di massime n. 80.000 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 2021-2025 – 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'EXM delle Azioni; (iii) Offerta.

Ai fini del presente Sotto-Paragrafo "Piano di RSU 2021-2025 – 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 2024 e il 31 dicembre 2024 (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 2021-2025 – 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 2021-2025 – 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 2021-2025 – 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 2021-2025 – 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 2021-2025 – 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 2021-2025.

Il Piano di RSU 2021-2025 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, 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 2021-2025 – 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, 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 2024-2026, dal Piano di Stock Option 2021-2026 e dal

Piano di Stock Option 2022-2027 (per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), nonché dal Piano di RSU 2021-2025 (per quanto riguarda eventualmente i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

In particolare, in base al Piano LTI 2024-2026, che si riferisce al triennio 2024-2026, è previsto che la remunerazione venga eventualmente corrisposta solo alla fine dell'arco di piano (ossia dopo l'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026) sulla base: (i) in parte del raggiungimento di obiettivi economico finanziari relativi agli esercizi 2024-2025-2026; 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 che, con riferimento al Piano di Stock Option 2021-2026 e al Piano di Stock Option 2022-2027, è stato fissato un prezzo di esercizio delle Opzioni a un valore più alto del valore di mercato delle Azioni al momento dell'approvazione dei piani 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 2021-2025, si segnala che, così come previsto dal Piano LTI 2024-2026, anche tale piano prevede che la remunerazione venga eventualmente corrisposta solo alla fine 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**

Fatta eccezione per quanto previsto dall'accordo di *management* (l'“**Accordo di Management**”) tra la Società e Francesco Baroncelli (attuale amministratore esecutivo con il ruolo di *Chief Mergers & Acquisition Officer*), si segnala che generalmente la Società non stipula con gli amministratori accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (c.d. “paracaduti”).

In particolare, l'Accordo di *Management* – che disciplina i termini e le condizioni dell'incarico di Francesco Baroncelli quale consigliere di amministrazione di WIIT– prevede, *inter alia*, in caso di cessazione anticipata dell'incarico, il diritto di 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*”, 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*”, 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*”, 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.

Per quanto riguarda gli amministratori che siano anche dipendenti nonché i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere.

Con riferimento a diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si segnala che:

- con riferimento al Piano di Stock Option 2021-2026 e al Piano di Stock Option 2022-2027, i beneficiari, a seconda dei casi, perderanno il diritto di esercitare le opzioni già assegnate in caso di:
  - o cessazione dalla carica o del rapporto lavorativo in virtù dei quali sono stati indicati come Beneficiari del Piano avvenuta (i) per revoca o licenziamento per giusta causa; (ii) per dimissioni senza giusta causa; ovvero (iii) a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia;
  - o aspettativa non retribuita.

Al di fuori dei casi sopra indicati, i beneficiari manterranno inalterato il diritto di esercitare le opzioni ai termini e condizioni di cui al regolamento dei piani indipendentemente dagli eventi relativi alla propria carica o ruolo in virtù dei quali sono stati indicati come beneficiari ai sensi dei piani;

- con riferimento al Piano di RSU 2021-2025, in caso di cessazione del Rapporto antecedentemente alla data di maturazione a seguito di (i) licenziamento da parte della Società per giusta causa, oppure giustificato da motivi di carattere soggettivo; (ii) dimissioni volontarie da parte del beneficiario; (iii) aspettativa non retribuita; (iv) raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia, il beneficiario perderà definitivamente il diritto di ottenere le Azioni corrispondenti alle RSU attribuite (anche se maturate).

In tutti i casi di cessazione del rapporto diversi da quelli che precedono (incluso il decesso del beneficiario), antecedentemente alla data maturazione, il beneficiario (o i suoi eredi) potrà eventualmente mantenere in tutto o in parte le RSU attribuite, ma non ancora maturate, solo previa deliberazione in tal senso da parte del Consiglio di Amministrazione, cui spetterà ogni relativa determinazione a propria insindacabile discrezione.

Il rapporto si considererà cessato antecedentemente alla data maturazione in caso di licenziamento o dimissioni comunicati prima della data di maturazione stessa, e ciò anche nei casi in cui la cessazione del rapporto divenisse efficace successivamente alla data di maturazione per effetto del preavviso contrattualmente previsto o per qualsiasi altra ragione.

In caso di trasferimento del rapporto ad un'altra società del Gruppo WIIT e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del Gruppo WIIT, il beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli ai sensi del piano.

### **1.12 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie**

Non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie. 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 9.000 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 9.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni.

Non sussiste alcuna politica retributiva specifica per gli amministratori indipendenti.

In considerazione del fatto che è previsto che l'Assemblea, in data 16 maggio 2024, approvi, tra le altre cose, la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, non è possibile alla Data della Relazione, riportare la ripartizione dell'emolumento annuo complessivo lordo che potrà essere deliberato dall'Assemblea.

### **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. In particolare, per "circostanze eccezionali" si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario;
- l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti rilevanti nella compagine del Consiglio di Amministrazione o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di Remunerazione di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione.

Tale deroga può esser applicata alle componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica di Remunerazione, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, gli importi, 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 e del "Comitato Controlli, Rischi e Parti Correlate" della Società.

## 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 prevista per il 16 maggio 2024, 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 (i.e., Deloitte & Touche S.p.A.) – illustra i compensi relativi all’esercizio 2023 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all’esercizio 2023, compensi complessivi più elevati rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

### PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l’esercizio 2023, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

#### 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

Nell’esercizio 2023 la Società ha attribuito agli amministratori non esecutivi, oltre al rimborso delle spese vive e documentate, i seguenti compensi:

- a Riccardo Sciutto (Presidente del Consiglio di Amministrazione) un importo complessivo lordo pari ad Euro 40.000;
- ad Annamaria Di Ruscio (amministratore indipendente) un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- a Emanuela Teresa Basso Petrino (amministratore indipendente) un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- a Nathalie Brazzelli (amministratore indipendente) un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- a Chiara Grossi (amministratore non indipendente) un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000. Inoltre, a Chiara Grossi è stata corrisposta una retribuzione annua lorda quale dirigente di WIIT di importo pari a Euro 88.440;
- a Stefano Pasotto<sup>(2)</sup> (amministratore non indipendente) un importo complessivo lordo pari ad Euro 10.000. Inoltre, a Stefano Pasotto è stata corrisposta una retribuzione annua lorda quale dirigente di WIIT di importo pari a Euro 110.000.

###### Compensi per la partecipazione a comitati

Nell’esercizio 2023 la Società ha attribuito ai partecipanti ai comitati, oltre al rimborso delle spese sostenute nell’esercizio delle rispettive funzioni, i seguenti compensi:

- a Riccardo Sciutto (membro del Comitato Nomine Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate), un importo complessivo lordo pari ad Euro 18.000;

---

<sup>(2)</sup> Si ricorda che Stefano Pasotto è stato cooptato in data 11 maggio 2023, in sostituzione del consigliere Igor Bailo, dimessosi in data 8 maggio 2023.

- ad Annamaria Di Ruscio (membro del Comitato Nomine e Remunerazione e Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate), un importo complessivo lordo pari ad Euro 21.000;
- a Emanuela Basso Petrino (Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione), un importo complessivo lordo pari ad Euro 12.000;
- a Nathalie Brazzelli (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

Nell'esercizio 2023 la Società ha attribuito agli Amministratori Esecutivi, oltre al rimborso delle spese vive e documentate, i seguenti compensi fissi:

- ad Alessandro Cozzi, Chief Executive Officer, un importo complessivo lordo annuo pari ad Euro 600.000, di cui Euro 375.000 da parte della Società ed Euro 225.000 da parte di WIIT AG;
- a Igor Bailo, Chief Operating Officer<sup>(3)</sup>, un importo complessivo lordo annuo pari ad Euro 5.000. Inoltre, a Igor Bailo è stata corrisposta una retribuzione annua lorda quale dirigente di WIIT di importo pari a Euro 61.525 e un'indennità di cessazione del rapporto di lavoro di importo pari a Euro 500.000.
- a Francesco Baroncelli, Chief Mergers & Acquisition Officer, un importo complessivo lordo annuo pari ad Euro 260.000;
- a Enrico Rampin, Chief Sales e Marketing Officer, un importo complessivo lordo annuo pari ad Euro 200.000.

### Compenso Variabile

In linea con quanto indicato nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2023, nell'esercizio 2023 la Società ha erogato agli Amministratori Esecutivi i seguenti compensi variabili:

- ad Alessandro Cozzi, Chief Executive Officer, un importo complessivo pari ad Euro 300.000, in ragione del raggiungimento di un EBITDA Adjusted Consolidato pari al 100% dell'EBITDA Adjusted Target (Componente A) e di un EBIT Adjusted Consolidato pari al 100% dell'EBITDA Adjusted Target (Componente B), secondo quanto indicato nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo "MBO - Obiettivi di Performance MBO e valutazione del raggiungimento degli stessi per il Chief Executive Officer" della Relazione sulla Remunerazione 2023;
- a Francesco Baroncelli, Chief Mergers & Acquisition Officer, un importo complessivo pari ad Euro 300.000, in ragione del raggiungimento di un EBITDA Adjusted Consolidato pari al 100% dell'EBITDA Adjusted Target (Componente A) e di un EBIT Adjusted Consolidato pari al 100% dell'EBITDA Adjusted Target (Componente B) e del 100% degli obiettivi della Componente C, secondo quanto indicato nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo "MBO - Obiettivi di Performance MBO e valutazione del raggiungimento degli stessi per gli Amministratori Esecutivi ad eccezione del Chief Executive Officer" della Relazione sulla Remunerazione 2023;
- a Enrico Rampin, Chief Sales e Marketing Officer, un importo complessivo pari ad Euro 300.000, in ragione del raggiungimento di un EBITDA Adjusted Consolidato pari al 100% dell'EBITDA Adjusted Target (Componente A) e di un EBIT Adjusted Consolidato pari al 100% dell'EBITDA Adjusted Target (Componente B) e del 100% degli obiettivi della Componente C, secondo quanto indicato nella Sezione I, Paragrafo 1.8.1, Sotto-Paragrafo "MBO - Obiettivi di Performance MBO e valutazione del raggiungimento degli

<sup>(3)</sup> Si ricorda che in data 8 maggio 2023, Igor Bailo, facendo seguito alla cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di consigliere di WIIT.

stessi per gli Amministratori Esecutivi ad eccezione del Chief Executive Officer” della Relazione sulla Remunerazione 2023.

Con riferimento al piano di incentivazione monetaria di medio-lungo termine – per il triennio 2021-2022-2023– denominato “*Piano di incentivazione monetaria 2021-2023*”, attualmente in vigore, si segnala che non vi è stata l’erogazione della relativa remunerazione variabile.

### **Compensi non monetari**

Nel corso dell’esercizio 2023, sono stati erogati i seguenti compensi non monetari:

- (i) ad Alessandro Cozzi:
  - un’autovettura di Fascia A (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 2.250; auto fornita da WIIT AG);
  - 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 (costo azienda pari a complessivi Euro 7.573);
  - una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un check-up completo annuo (oppure la copertura delle spese del check-up annuale qualora non previsto nell’assicurazione) 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 12.093);
  - rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 20.000;
- (i) a Igor Bailo
  - un’autovettura di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 2.289);
  - 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 (costo azienda pari a complessivi Euro 410);
  - una polizza assicurativa sanitaria a rimborso come previsto dal contratto CCNL “Dirigenti Commercio”;
  - rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 5.000;
  - assegnazione di un alloggio in locazione (costo azienda pari a complessivi Euro 17.700);
- (ii) a Enrico Rampin:
  - un’autovettura di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 7.520);
  - 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 (costo azienda pari a complessivi Euro 1.733);
  - una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un check-up completo annuo (oppure la copertura delle spese del check-up annuale qualora non previsto nell’assicurazione) 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 4.692);
  - rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 20.000;
  - assegnazione di un alloggio in locazione (costo azienda pari a complessivi Euro 51.500);
- (iii) a Francesco Baroncelli:
  - un’autovettura di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 8.318);



- 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 (costo azienda pari a complessivi Euro 1.276);
- una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un check-up completo annuo (oppure la copertura delle spese del check-up annuale qualora non previsto nell'assicurazione) 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 4.692);
- rimborso altre spese (rispetto a quelle scolastiche) per complessivi Euro 20.000.

### **1.1.3 Compensi dei membri del Collegio Sindacale**

Nel corso dell'esercizio 2023, sono stati attribuiti ai membri effettivi del Collegio Sindacale i seguenti emolumenti:

- Euro 18.910, in favore di Paolo Ripamonti (Presidente), di cui Euro 18.000 quale Presidente del Collegio Sindacale di WIIT ed Euro 910 in relazione a compensi da società controllate/collegate;
- Euro 12.650, in favore di Chiara Olliveri Siccardi (sindaco effettivo), di cui Euro 12.000 quale sindaco effettivo di WIIT ed Euro 650 in relazione a compensi da società controllate/collegate;
- Euro 12.650, in favore di Francis De Zanche (sindaco effettivo), di cui Euro 12.000 quale sindaco effettivo di WIIT ed Euro 650 in relazione a compensi da società controllate/collegate.

### **1.1.4 Compensi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

#### **Compenso fisso**

I compensi fissi lordi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 ammontano complessivamente a Euro 333.440, di cui Euro 223.440 riferibili agli amministratori non esecutivi (nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche) Stefano Pasotto e Chiara Grossi.

#### **Compenso variabile**

Nel corso dell'esercizio 2023, i compensi monetari variabili lordi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ammontano complessivamente a Euro 230.000, di cui Euro 120.000 riferibili agli amministratori non esecutivi (nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche) Stefano Pasotto e Chiara Grossi.

#### **Compensi non monetari**

Nell'esercizio 2023, la Società ha erogato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche i seguenti compensi non monetari per un totale di Euro 137.358, di cui Euro 80.654 riferibili agli amministratori non esecutivi (nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche) Stefano Pasotto e Chiara Grossi: (i) un'autovettura aziendale ad uso promiscuo; (ii) una polizza assicurativa con primaria compagnia per 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, come previsto dal contratto CCNL "Dirigenti Commercio"; (iv) il rimborso delle spese scolastiche; (v) l'attribuzione di alloggi ad uso abitativo in Milano, ove ha sede la Società.

### **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**

Nel corso dell'esercizio 2023, è stata corrisposta a Igor Bailo un'indennità di cessazione del rapporto di lavoro di importo pari a Euro 500.000.

### **1.3 Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali**

Nell'esercizio 2023 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 2023 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, l'esercizio 2020, l'esercizio 2021, l'esercizio 2022 e l'esercizio 2023, 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								
		2023		2022		2021		2020		2019
		Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)
<b>IN CARICA</b>										
Riccardo Sciutto	Presidente del Consiglio di Amministrazione	73.499	27%	58.000	50%	38.667	7%	36.000	0%	36.000
Alessandro Cozzi	Chief Executive Officer	716.916	-10%	794.188	-13%	912.205	51%	602.546	13%	532.897
Enrico Rampin	Chief Sales & Marketing Officer	595.117	42%	418.822	-14%	488.321	97%	247.879	18%	210.001
Francesco Baroncelli	Chief Mergers & Acquisition Officer	589.873	26%	469.225	-14%	544.791	103%	268.514	14%	235.818
Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	36.000	0%	36.000	50%	24.000	0%	24.000	0%	24.000
Emanuela Basso Petrino	Amministratore indipendente	27.000	0%	27.000	50%	18.000	-	-	-	-
Nathalie Brazzelli(*)	Amministratore indipendente	24.000	0%	24.000	50%	16.000	-	12.000(*)	-	12.000(*)
Chiara Grossi	Amministratore non esecutivo	266.976	70%	157.410	-	-	-	-	-	-
Stefano Pasotto	Amministratore non esecutivo	180.707	100%	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Ripamonti	Presidente del Collegio Sindacale	18.000	0%	18.000	8%	16.650	39%	12.000	0%	12.000
Chiara Olliveri Siccardi	Sindaco Effettivo	12.000	0%	12.000	50%	8.000	-	-	-	-
Francis De Zanche	Sindaco Effettivo	12.000	0%	12.000	50%	8.000	-	-	-	-
<b>CESSATI</b>										
Igor Bailo (**)	Group Chief Operating Officer	84.225	-77%	360.299	-28%	502.709	-	-	-	-

(\*) Si ricorda che negli esercizi 2019 e 2020 Nathalie Brazzelli ha ricevuto un compenso annuo di Euro 12.000 ma in relazione alla carica di sindaco effettivo.

(\*\*) Si ricorda che Igor Bailo si è dimesso dalla carica in data 8 maggio 2023 e che ha percepito nel corso dell'esercizio 2023 ulteriori Euro 500.000 a titolo di indennità di cessazione del rapporto di lavoro.

(ii) risultati di WIIT e del Gruppo**WIIT**

Indicatore economico	Esercizio									
	2023		2022		2021		2020		2019	
	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Ricavi adjusted	58,3	9%	53,2	85%	29	12%	25,7	14%	22,5	
EBITDA adjusted	26,3	24%	21,2	71%	12	13%	11	10%	10	
EBIT Adjusted	12,7	25%	10,2	149%	4	2%	4	-2%	4,1	
Utile netto Adjusted	9,7	46%	6,6	182%	2	-64%	6,5	-8%	7,1	

Nota: Si fa presente che nel corso del 2023 si è perfezionata la fusione per incorporazione di Erptech S.p.A. in WIIT, pertanto i risultati dell'esercizio 2023 sono limitatamente comparabili con i risultati degli esercizi precedenti.

**Gruppo**

Indicatore economico	Esercizio									
	2023		2022		2021		2020		2019	
	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€/milioni)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Ricavi adjusted consolidati	130,1	10%	118,8	54%	77	47%	52,5	54,90%	33,9	
EBITDA adjusted consolidato	50,8	20%	42,2	41%	30	63%	18,3	38,80%	13,2	
EBIT Adjusted consolidato	28,0	21%	23,2	48%	16	74%	9	33%	6,8	
Utile netto Adjusted consolidato	15,1	21%	12,5	36%	9	50%	6,1	8,70%	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									
	2023		2022		2021		2020		2019	
	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto (€)	Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti di WIIT a tempo pieno	40.498 (*)	2,99%	39.324(*)	6,26%	37.006(*)	3,18%	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 4 maggio 2023, secondo quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, ha espresso un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2023. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari al 72,752649% del totale dei diritti di voto e al 95,145830% del totale dei diritti di voto presenti.

### 1.7 Informativa ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti

Con riferimento al Piano di RSU 2023 – 2027, si è proceduto all'attribuzione di RSU secondo quanto riportato nella tabella che segue.

Categoria	Carica	Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero opzioni	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Dipendenti	-	04.05.23	RSU valide ciascuna per l'assegnazione gratuita di n. 1 azione WIIT	17.050	11.05.23	-	€ 18,09	Dalla data di attribuzione fino alla data dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di WIIT del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026

## 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					
<b>MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA(*)</b>												
Riccardo Sciuotto	Presidente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	40.000	18.000	-	-	15.499	-	73.499	-	-
Alessandro Cozzi	Chief Executive Officer	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				375.000	-	300.000	-	41.916	-	716.916	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				225.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				600.000	-	300.000	-	41.916	-	941.916	-	-
Enrico Rampin	Chief Sales & Marketing Officer	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	200.000	-	300.000	-	95.117	-	595.117	-	-
Francesco Baroncelli	Chief Mergers & Acquisition Officer	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	260.000	-	300.000	-	29.873	-	589.873	-	-
Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	15.000	21.000	-	-	-	-	36.000	-	-
Emanuela Basso Petrino	Amministratore indipendente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	15.000	12.000	-	-	-	-	27.000	-	-
Nathalie Brazzelli	Amministratore indipendente	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	15.000	9.000	-	-	-	-	24.000	-	-
Chiara Grossi	Amministratore	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	103.440(**)	-	100.000	-	49.577	13.959	266.976	-	-

Pasotto Stefano	Amministratore	11/05/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023	120.000(***)	-	20.000	-	31.077	9.630	180.707	-	-
<b>MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO(*)</b>												
Igor Bailo	Group Chief Operating Officer	01/01/2023 – 08/05/2023	Data di dimissioni	66.525(****)	-	-	-	17.700	-	84.225	-	500.000
<b>MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE</b>												
Paolo Ripamonti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				910	-	-	-	-	-	910	-	-
(III) Totale				18.910	-	-	-	-	-	18.910	-	-
Chiara Olliveri Siccardi	Sindaco Effettivo	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				650	-	-	-	-	-	650	-	-
(III) Totale				12.650	-	-	-	-	-	12.650	-	-
Francis De Zanche	Sindaco Effettivo	01/01/2023 – 31/12/2023	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				650	-	-	-	-	-	650	-	-
(III) Totale				12.650	-	-	-	-	-	12.650	-	-
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE AL NETTO DEI SOGGETTI CHE RICOPRONO ALTRESÌ LA CARICA DI AMMINISTRATORI (****)</b>												
Numero di Dirigenti con responsabilità strategiche: 1				128.556		110.000	-	48.366	-	286.922	-	-
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE INCLUSI I SOGGETTI CHE RICOPRONO ALTRESÌ LA CARICA DI AMMINISTRATORI(****)</b>												
Numero di Dirigenti con responsabilità strategiche: 3				308.440		230.000	-	137.358	39.144	714.942	-	-

Nota: valori espressi in Euro.

(\*) Ad eccezione di Alessandro Cozzi, nessun membro del Consiglio di amministrazione e nessun Dirigente con Responsabilità Strategica ha ricevuto compensi da società controllate e collegate.

(\*\*) Di cui Euro 15.000 quale amministratore ed Euro 88.440 quale dirigente.

(\*\*\*) Di cui Euro 10.000 quale amministratore ed Euro 110.00 quale dirigente.

(\*\*\*\*) Di cui Euro 5.000 quale amministratore ed Euro 61.525 quale dirigente.

(\*\*\*\*) Chiara Grossi e Stefano Pasotto.



TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Riccardo Sciutto	Presidente	Piano di Stock Option 2022-2027 (21.04.22)	25.000	€ 40	Dal 01.07.27 al 01.07.28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.000	-
		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Igor Bailo(*)	Chief Operating Officer	Piano di Stock Option 2021-2026 (05.05.21)	200.000	€ 18	50% dal 01.01.24 al 01.07.27 100% dal 01.01.26 al 01.07.27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	200.000	-
		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Francesco Baroncelli	Chief Mergers & Acquisition Officer	Piano di Stock Option 2021-2026 (05.05.21)	280.000	€ 18	50% dal 01.07.24 al 01.07.27 100% dal 01.07.26 al 01.07.27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	280.000	-
		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
N. 3 dirigenti con responsabilità strategiche		Piano di Stock Option 2021-2026 (05.05.21)	80.000(**)	€ 18	50% dal 01.07.24 al 01.07.27 100% dal 01.07.26 al 01.07.27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.000(**)	-

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

(\*) Dimessosi in data 8 maggio 2023.

(\*\*) Di cui n. 30.000 detenute da Chiara Grossi e n. 30.000 detenute da Stefano Pasotto.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogati	(C) Ancora differiti	
Alessandro Cozzi	Chief Executive Officer								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO annuale	300.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		MBO annuale	300.000	-	-	-	-	-	-
A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogati	(C) Ancora differiti	
Enrico Rampin	Chief Sales & Marketing Officer								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO annuale	300.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		MBO annuale	300.000	-	-	-	-	-	-
A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogati	(C) Ancora differiti	
Francesco Baroncelli	Chief Mergers & Acquisition Officer								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO annuale	300.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		MBO annuale	300.000	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategica	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogati	(C) Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO annuale	230.000(*)	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		MBO annuale	230.000(*)	-	-	-	-	-	-

(\*) Di cui, Euro 100.000 riferibili a Chiara Grossi ed Euro 20.000 riferibili a Stefano Pasotto.

## 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 31.12.2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2023
Riccardo Sciuotto(*)	Presidente	WIIT S.p.A.	42.540	5.000		47.540
Alessandro Cozzi(**)	<i>Chief Executive Officer</i>	WIIT S.p.A.	15.434.470	387.732		15.822.202
Enrico Rampin(***)	<i>Chief Sales &amp; Marketing Officer</i>	WIIT S.p.A.	545.630			545.630
Francesco Baroncelli(****)	<i>Chief Mergers &amp; Acquisition Officer</i>	WIIT S.p.A.	425.760			425.760
Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	1.340			1.340
Emanuela Basso Petrino	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	-			-
Nathalie Brazzelli	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	-			-
Chiara Grossi	Amministratore	WIIT S.p.A.	27.500			27.500
Stefano Pasotto	Amministratore	WIIT S.p.A.	15.150			15.150
Paolo Ripamonti	Presidente del Collegio Sindacale	WIIT S.p.A.	-			-
Chiara Olliveri Siccardi	Sindaco Effettivo	WIIT S.p.A.	-			-
Francis De Zanche	Sindaco Effettivo	WIIT S.p.A.	1.250			1.250

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

(\*\*) Direttamente e indirettamente.

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

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

**Tabella 2****PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPOSANBILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2023
1	WIIT S.p.A.	57.838	0	0	57.838

Nota: per informazioni sulle partecipazioni detenute dai dirigenti con responsabilità strategiche Stefano Pasotto e Chiara Grossi, si veda la precedente Tabella 1.

\* \* \*

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Riccardo Sciutto