
Piani di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti: delibere inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

il Consiglio di amministrazione della Vostra Società aveva approvato nel maggio 2002, un piano di incentivazione per amministratori e nel marzo 2001 un piano di incentivazione per dirigenti, ciascuno dei quali prevedeva l'assegnazione di stock option in loro favore al raggiungimento di specifici obiettivi loro assegnati.

A fronte del suddetto piano sono state complessivamente assegnate sino ad oggi:

- n. 442.500 opzioni a valere sul Piano di stock option per amministratori delle quali nessuna risulta essere già stata esercitata;
- n. 424.494 opzioni a valere sul Piano di stock option per dirigenti delle quali n. 39.720 opzioni risultano essere già state esercitate.

Dell'andamento dei suddetti Piani è sempre stata fornita adeguata informativa agli azionisti nell'ambito della Relazione sulla gestione al bilancio d'esercizio di ciascun anno e in sede di assemblea.

La proposta che viene sottoposta alla Vostra approvazione riguarda:

- l'adozione di un «Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche» che dovrà sostituire, per la parte non ancora eseguita, il Piano di Stock option per amministratori oggi in vigore;
- l'adozione di un «Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per dirigenti» che dovrà sostituire, per la parte non ancora eseguita, il Piano di Stock option per dirigenti oggi in vigore.

Vengono illustrate, di seguito, le principali caratteristiche dei nuovi Piani (i cui Regolamenti sono allegati in calce alla presente relazione nel loro testo integrale).

* * *

DOCUMENTO INFORMATIVO

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A LUNGO TERMINE, LEGATA ALL'ANDAMENTO DEL TITOLO ITALMOBILIARE, PER AMMINISTRATORI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Premessa

Il Piano di incentivazione monetaria a lungo termine di cui al presente documento informativo costituisce "Piano rilevante" ai sensi e per gli effetti dell'art 84-bis, 2° comma, del Regolamento Consob n. 11971/99.

Definizioni

Ai fini del presente Documento Informativo, i termini e le espressioni di seguito elencati devono essere intesi con il significato precisato.

"Assegnatari": amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società beneficiari del Piano di cui al presente Regolamento;

“Azioni”: le azioni ordinarie Italmobiliare S.p.A.;

“Ciclo”: ciascun triennio, ad iniziare dall'anno 2011, in cui è suddiviso il periodo (2011-2019) di durata del Piano;

“Comitato”: il Comitato per la remunerazione della Società;

“Consiglio”: il Consiglio di Amministrazione della Società;

“Data di assegnazione”: la data in cui viene formalmente deliberata l'ammissione degli Assegnatari al Piano;

“Data di liquidazione”: la data, comunque successiva al termine del Periodo di monitoraggio della performance ed all'inizio del Periodo di disponibilità, in cui la Società provvede a liquidare i Diritti maturati dagli Assegnatari;

“Diritti”: i diritti, il cui numero è pari al *Payout* MBO diviso per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e successivamente proporzionato al peso della posizione, che consentono agli Assegnatari medesimi di ottenere, durante il Periodo di disponibilità, un bonus cash il cui ammontare è pari al numero dei Diritti stessi moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione;

“Esercizi sociali di riferimento”: gli esercizi sociali nell'ambito dei quali, durante ciascuno dei Cicli di cui si compone il Piano, viene perseguito il raggiungimento del *Payout* MBO;

“Lettera di ammissione al Piano”: la lettera che deve essere scambiata tra la Società e ogni Assegnatario che attesta, una volta da quest'ultimo debitamente sottoscritta, l'adesione dello stesso al Piano;

“Payout MBO”: l'importo complessivamente percepito su base triennale come somma degli importi percepiti a titolo di MBO annuale da ciascun Assegnatario negli Esercizi sociali di riferimento, secondo la metodologia MBO applicata nel Gruppo, a fronte del raggiungimento dei propri obiettivi di performance;

“Periodo di disponibilità”: il periodo, che inizia a partire da una data da definirsi da parte del Consiglio nell'ambito dell'esercizio sociale successivo alla chiusura dell'ultimo degli Esercizi sociali di riferimento di ciascun Ciclo e che dura tre mesi, nel quale gli Assegnatari percepiranno la somma effettivamente maturata;

“Periodo di monitoraggio della performance”: il periodo, che ricomprende gli Esercizi sociali di riferimento, durante il quale gli Assegnatari perseguono l'ottenimento del *Payout* MBO al cui raggiungimento è condizionata la effettiva maturazione dei Diritti;

“Piano”: il piano di cui al presente Regolamento;

“Regolamento”: il presente Regolamento che ha per oggetto la disciplina del Piano;

“Società”: Italmobiliare S.p.A., con sede legale in Milano, via Borgonuovo 20;

“Valore normale delle azioni alla data di assegnazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei trenta giorni solari precedenti la Data di assegnazione;

“Valore delle azioni alla data di liquidazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei mesi di ottobre, novembre e dicembre dell'ultimo anno di ciascun Ciclo (per il primo Ciclo il periodo dal 1° ottobre 2013 al 31 dicembre 2013).

1. Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di amministrazione ovvero del Consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

-
- Consigliere Delegato di Italmobiliare S.p.A.;
 - Ing. Carlo Pesenti - Direttore Generale di Italmobiliare S.p.A.

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

Alla data odierna l'ing. Carlo Pesenti - Direttore Generale ed il dott. Giorgio Moroni - Condirettore generale e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Potranno aggiungersi in futuro, eventualmente, altri dirigenti che venissero riconosciuti avere responsabilità strategiche.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi

a) soggetti che svolgono funzioni di direzione indicati nell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 nella società emittente azioni

- Consigliere Delegato di Italmobiliare S.p.A.;
- Ing. Carlo Pesenti - Direttore Generale di Italmobiliare S.p.A.

b) soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, come indicato nell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie

a) dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'emittente azioni, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2

- Ing. Carlo Pesenti - Direttore Generale;
- Dott. Giorgio Moroni - Condirettore Generale.

b) dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

d) nel caso in cui, con riferimento alle stock option, siano previsti per i soggetti indicati alle lettere a) e b) prezzi di esercizio diversi tra i soggetti appartenenti alle due categorie, occorre indicare separatamente i predetti soggetti delle lettere a) e/o b), indicandone i nominativi

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Gli obiettivi del Piano si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo degli Assegnatari alla performance di medio/lungo termine della Società ed alla "creazione di valore" per gli azionisti;
- premiare i risultati conseguiti da ciascun Assegnatario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza degli Assegnatari, incentivandone la permanenza in azienda.

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

La maturazione dei Diritti attribuiti ai destinatari del piano e che formano oggetto dello stesso è subordinata al raggiungimento di obiettivi legati ai risultati economico-finanziari e gestionali e di altri obiettivi individuali specificamente attribuiti a ciascun assegnatario.

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

Il Consiglio definirà, nell'ambito del Piano, su proposta del Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, gli importi conseguibili a titolo di incentivo da ciascuno degli Assegnatari in funzione di una valutazione complessiva che, tenuto conto del generale andamento aziendale quale presupposto essenziale del Piano e del posizionamento strategico del ruolo di ciascun Assegnatario ai fini del perseguimento degli obiettivi di lungo termine della Società, avrà ad oggetto:

- i) il peso della posizione dell'Assegnatario nell'ambito della struttura organizzativa;
- ii) la coerenza con i principi di "total rewarding" cui si ispira la politica retributiva della Società;
- iii) il *payout* complessivo dei piani MBO annuali nel periodo di competenza del Piano.

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

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

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

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano è il Consiglio, con il supporto del

Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, avvalendosi anche del supporto tecnico del Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo.

In particolare il Consiglio avrà il compito di:

- i) individuare i singoli Assegnatari per ciascun Ciclo;
- ii) determinare gli importi conseguibili;
- iii) accertare il livello di conseguimento del *Payout* MBO di ciascun Assegnatario per ciascun Ciclo;
- iv) determinare la data di inizio del Periodo di disponibilità.

Il Consiglio riferirà periodicamente sull'andamento del Piano agli Azionisti in occasione dell'assemblea ordinaria di approvazione del bilancio.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Soggetto incaricato per l'amministrazione del Piano è la Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo che opera in coerenza con quanto previsto dal Regolamento.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

La valutazione circa l'opportunità di procedere alla revisione dei piani è rimessa al prudente apprezzamento del Consiglio, sentito il Comitato.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il Piano prevede l'attribuzione agli Assegnatari di un numero di Diritti, determinato dividendo il *Payout* MBO per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della posizione di ciascuno che, moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà agli Assegnatari di ottenere il pagamento di un incentivo.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Comitato per la remunerazione del 22 marzo 2011 e Consiglio di amministrazione del 30 marzo 2011.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Informazione attualmente non disponibile.

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

Informazione attualmente non disponibile.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in

quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

L'assegnazione degli strumenti finanziari su proposta del Comitato sarà definita dal Consiglio successivo all'Assemblea di approvazione del Piano.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right)

I Diritti attribuiti agli Assegnatari, una volta maturati secondo termini, modalità e condizioni del Regolamento, consentono agli Assegnatari medesimi di ottenere il pagamento dell'incentivo previsto.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano ha durata fissata in numero 3 (tre) Cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. La durata del primo Ciclo è fissata nel triennio 2011-2013.

4.3 Termine del piano

Il termine del piano è fissato alla fine del nono anno a partire da quello di prima assegnazione (2011) dei Diritti.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Massimo n. 100.000 Diritti per il Ciclo 2011-2013.

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

La maturazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento del *Payout* MBO nel Periodo di monitoraggio della performance.

Sarà cura del Consiglio, sentito il Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, verificare e valutare il grado di raggiungimento del *Payout* MBO nel Periodo di monitoraggio della performance, determinando di conseguenza il numero dei Diritti effettivamente maturati da ciascun Assegnatario.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti maturati a norma del Piano sono nominativi ed intrasferibili, salvo quanto previsto dal presente regolamento in caso di decesso dell'Assegnatario.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Per gli Amministratori

Fatta comunque salva la facoltà del Consiglio di disporre diversamente, la partecipazione al Piano è intrinsecamente e funzionalmente collegata e condizionata al permanere, da parte di ciascun Assegnatario, nel ruolo ricoperto al momento dell'assegnazione per tutta la durata del ciclo.

Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio sentito il Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a) in caso di decadenza o modifica del ruolo ricoperto durante la durata del ciclo, il Consiglio potrà, a sua discrezionalità, sentito il Comitato e considerate le ragioni motivanti la decadenza o modifica, valutare in via equitativa l'erogazione di un bonus forfetario compensativo, proporzionato alla durata del periodo trascorso ed al livello transitorio parziale di raggiungimento del *Payout* MBO;
- b) in caso di decesso dell'Assegnatario durante il ciclo, si applicherà quanto sopra; qualora il decesso intervenisse una volta conseguito il *Payout* MBO, il diritto all'erogazione del premio eventualmente maturato verrà riconosciuto agli eredi dell'Assegnatario.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche

Ad eccezione che per le specifiche ipotesi più oltre indicate nel presente articolo e fatta comunque salva la facoltà del Consiglio di disporre diversamente, i diritti derivanti agli Assegnatari in relazione ai Diritti maturati ai sensi del presente Regolamento sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere, all'atto dell'inizio del periodo di Disponibilità, del rapporto di lavoro subordinato dell'Assegnatario con la Società.

Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del Periodo di monitoraggio della performance ma prima dell'inizio del Periodo di disponibilità, troverà applicazione il principio generale e dunque l'Assegnatario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
- b) in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, l'Assegnatario medesimo manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla

-
- data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei Diritti;
- c) in caso di decesso dell'Assegnatario intervenuto successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, i Diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente Piano verranno attribuiti agli eredi dell'Assegnatario stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.

L'estinzione dei Diritti, ove prevista, avverrà automaticamente, senza necessità di comunicazioni o formalità alcuna e a far tempo dal momento della effettiva cessazione del rapporto.

Qualora, durante il Periodo di Monitoraggio della Performance, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro dell'Assegnatario tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa dell'Assegnatario con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *Payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.

Resta in ogni caso facoltà del Consiglio procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere all'Assegnatario in relazione all'attività svolta.

Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consiglio per assicurare agli Assegnatari un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Il Consiglio, sentito il Comitato, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari in caso di specifiche e particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal Piano.

La sospensione degli effetti derivanti dalla avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le Azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del Piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come definite al precedente art. 3.

In ogni caso la sospensione verrà tempestivamente comunicata agli Assegnatari.

Il Consiglio potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al Piano, al Ciclo ed al presente Regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal presente Regolamento.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto

delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

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

L'onere complessivo previsto per la Società sarà pari alla somma determinata dal Valore dell'azione alla data di liquidazione moltiplicato per il numero di Diritti effettivamente maturati dagli Assegnatari.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

I Diritti attribuiti agli Assegnatari, una volta maturati secondo termini, modalità e condizioni del Regolamento, consentono agli stessi di ottenere il pagamento dell'incentivo secondo il rapporto di 1:1.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame in quanto esso non prevede l'assegnazione di opzioni.

4.18. Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame in quanto esso non prevede l'assegnazione di opzioni.

4.19. Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) e**
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio**

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame in quanto esso non prevede l'assegnazione di opzioni.

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

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame in quanto esso non prevede l'assegnazione di opzioni.

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

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame in quanto esso non prevede l'assegnazione di opzioni.

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

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame in quanto esso non prevede l'assegnazione di opzioni.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti

sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Nel caso di fusione o scissione della Società con altra società, i Diritti già maturati daranno diritto a ricevere un bonus, commisurato al valore delle azioni della società scaturente dalla fusione o scissione, in misura proporzionale al rapporto di cambio adottato.

In caso di cancellazione della Società dal listino di borsa verrà congruamente anticipato il termine entro il quale verrà valutato il raggiungimento del *Payout* MBO a cui è subordinata la maturazione dei Diritti, per consentire il perfezionamento della maturazione stessa e dunque l'inizio del Periodo di disponibilità con un congruo anticipo rispetto alla data di prevista cessazione della negoziazione sul mercato regolamentato delle Azioni.

In caso di cambiamento di proprietà della Società o di offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto le Azioni, i diritti già maturati si mantengono secondo quanto previsto dal presente Regolamento.

* * *

DOCUMENTO INFORMATIVO

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A LUNGO TERMINE, LEGATA ALL'APPREZZAMENTO DEL TITOLO ITALMOBILIARE, PER DIRIGENTI

Premessa

Il Piano di incentivazione di lungo termine di cui al presente documento informativo non costituisce "Piano rilevante" ai sensi e per gli effetti dell'art 84-bis, 2° comma, del Regolamento Consob n. 11971/99, e successive modificazioni.

Di conseguenza sono state completate le sole parti del documento medesimo ricomprese sotto la dicitura "Per tutti i piani".

Definizioni

Ai fini del presente Documento Informativo, i termini e le espressioni di seguito elencati devono essere intesi con il significato precisato.

"Assegnatar": dirigenti della Società beneficiari del Piano di cui al presente Regolamento;

"Azion": le azioni ordinarie Italmobiliare S.p.A.;

"Ciclo": ciascun triennio, ad iniziare dall'anno 2011, in cui è suddiviso il periodo (2011-2019) di durata del Piano;

"Comitato": il Comitato per la remunerazione della Società;

"Consigliere": il Consigliere Delegato della Società;

"Consiglio": il Consiglio di Amministrazione della Società;

"Data di assegnazione": la data in cui viene formalmente deliberata l'ammissione degli Assegnatari al Piano;

"Data di liquidazione": la data, comunque successiva al termine del Periodo di monitoraggio della performance ed all'inizio del Periodo di disponibilità, in cui la Società provvede a liquidare i Diritti maturati dagli Assegnatari;

"Diritti": i diritti, il cui numero è pari al *Payout* MBO diviso per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e successivamente proporzionato al peso della posizione, che

consentono agli Assegnatari medesimi di ottenere, durante il Periodo di disponibilità, un bonus cash il cui ammontare è pari al numero dei Diritti stessi moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione;

“Esercizi sociali di riferimento”: gli esercizi sociali nell’ambito dei quali, durante ciascuno dei Cicli di cui si compone il Piano, viene perseguito il raggiungimento del *Payout* MBO;

“Lettera di ammissione al Piano”: la lettera che deve essere scambiata tra la Società e ogni Assegnatario che attesta, una volta da quest’ultimo debitamente sottoscritta, l’adesione dello stesso al Piano;

“Payout MBO”: l’importo complessivamente percepito su base triennale come somma degli importi percepiti a titolo di MBO annuale da ciascun Assegnatario negli Esercizi sociali di riferimento, secondo la metodologia MBO applicata nel Gruppo, a fronte del raggiungimento dei propri obiettivi di performance;

“Periodo di disponibilità”: il periodo, che inizia a partire da una data da definirsi da parte del Consigliere nell’ambito dell’esercizio sociale successivo alla chiusura dell’ultimo degli Esercizi sociali di riferimento di ciascun Ciclo e che dura tre mesi, nel quale gli Assegnatari percepiranno la somma effettivamente maturata;

“Periodo di monitoraggio della performance”: il periodo, che ricomprende gli Esercizi sociali di riferimento, durante il quale gli Assegnatari perseguono l’ottenimento del *Payout* MBO al cui raggiungimento è condizionata la effettiva maturazione dei Diritti;

“Piano”: il piano di cui al presente Regolamento;

“Regolamento”: il presente Regolamento che ha per oggetto la disciplina del Piano;

“Società”: Italmobiliare S.p.A., con sede legale in Milano, via Borgonuovo 20;

“Valore normale delle azioni alla data di assegnazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei trenta giorni solari precedenti la Data di assegnazione;

“Valore delle azioni alla data di liquidazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei mesi di ottobre, novembre e dicembre dell’ultimo anno di ciascun Ciclo (per il primo Ciclo il periodo dal 1° ottobre 2013 al 31 dicembre 2013).

1. Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di amministrazione ovvero del Consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Non vi sono destinatari che sono componenti del Consiglio di amministrazione ovvero del Consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

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

I dirigenti della Società individuati dal Consigliere a tale scopo.

2. Ragioni che motivano l’adozione del piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione dei piani

Gli obiettivi del Piano si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo degli Assegnatari alla performance di medio/lungo termine della Società ed alla “creazione di valore” per gli azionisti;

-
- premiare i risultati conseguiti da ciascun Assegnatario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza degli Assegnatari, incentivandone la permanenza in azienda.

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

La maturazione dei Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione attribuiti agli Assegnatari del piano e che formano oggetto dello stesso è subordinata al raggiungimento degli obiettivi, legati ai risultati economico-finanziari e gestionali della Società e agli altri Obiettivi specificamente attribuiti all'assegnatario, approvati dal Consigliere all'inizio del Ciclo o successivamente nei casi previsti di mutamento dell'incarico affidato al beneficiario.

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

Il Consigliere definirà, nell'ambito del Piano, su proposta del Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, gli importi conseguibili a titolo di incentivo da ciascuno degli Assegnatari in funzione di una valutazione complessiva che, tenuto conto del generale andamento aziendale quale presupposto essenziale del Piano e del posizionamento strategico del ruolo di ciascun Assegnatario ai fini del perseguimento degli obiettivi di lungo termine della Società, avrà ad oggetto:

- i) il peso della posizione dell'Assegnatario nell'ambito della struttura organizzativa;
- ii) la coerenza con i principi di "total rewarding" cui si ispira la politica retributiva della Società;
- iii) il *payout* complessivo dei piani MBO annuali nel periodo di competenza del Piano.

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

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

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

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non ricorre la fattispecie nel caso in esame.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano è il Consiglio che delega il Consigliere a gestire operativamente il Piano, con il supporto del Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, avvalendosi anche del supporto tecnico del Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo.

In particolare il Consigliere avrà il compito di:

- i) individuare i singoli Assegnatari per ciascun Ciclo;
- ii) determinare gli importi conseguibili;
- iii) accertare il livello di conseguimento del *Payout* MBO di ciascun Assegnatario per ciascun Ciclo;
- iv) determinare la data di inizio del Periodo di disponibilità.

Il Consigliere riferirà periodicamente sull'andamento del Piano agli Azionisti in occasione dell'assemblea ordinaria di approvazione del bilancio.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

L'amministrazione del Piano è effettuata dalla Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo della Società in coerenza con quanto previsto dal Regolamento.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

La valutazione circa l'opportunità di procedere alla revisione del Piano è rimessa al prudente apprezzamento del Consigliere che, sentito il Comitato, riferisce al Consiglio.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il Piano prevede l'attribuzione agli Assegnatari di un numero di Diritti, determinato dividendo il *Payout* MBO per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della posizione di ciascuno secondo quanto previsto dall'art. 7.1, che, moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà agli Assegnatari di ottenere il pagamento di un incentivo.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right)

I Diritti attribuiti agli Assegnatari, una volta maturati secondo termini, modalità e condizioni del Regolamento, consentono agli Assegnatari medesimi di ottenere il pagamento dell'incentivo previsto.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano ha durata fissata in numero 3 (tre) Cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. La durata del primo Ciclo è fissata nel triennio 2011-2013.

4.3 Termine del piano

Il termine del piano è fissato alla fine del nono anno a partire da quello di prima assegnazione (2011) dei Diritti.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Massimo n. 35.000 Diritti per il Ciclo 2011-2013.

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

La maturazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento del *Payout* MBO nel Periodo di monitoraggio della performance.

Sarà cura del Consigliere, sentito il Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, verificare e valutare il grado di raggiungimento del *Payout* MBO nel Periodo di monitoraggio della performance, determinando di conseguenza il numero dei Diritti effettivamente maturati da ciascun Assegnatario.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti maturati a norma del precedente art. 9.2 sono nominativi ed intrasferibili, salvo quanto previsto dal presente regolamento in caso di decesso dell'Assegnatario.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Ad eccezione che per le specifiche ipotesi più oltre indicate nel presente articolo e fatta comunque salva la facoltà del Consigliere di disporre diversamente, i diritti derivanti agli Assegnatari in relazione ai Diritti maturati ai sensi del presente Regolamento sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere, all'atto dell'inizio del periodo di Disponibilità, del rapporto di lavoro subordinato dell'Assegnatario con la Società.

Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consigliere, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del Periodo di monitoraggio della performance ma prima dell'inizio del Periodo di disponibilità, troverà applicazione il principio generale e dunque l'Assegnatario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
- b) in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, l'Assegnatario medesimo manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei Diritti;
- c) in caso di decesso dell'Assegnatario intervenuto successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, i Diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente Piano verranno attribuiti agli eredi dell'Assegnatario stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante

tale qualità.

L'estinzione dei Diritti, ove prevista, avverrà automaticamente, senza necessità di comunicazioni o formalità alcuna e a far tempo dal momento della effettiva cessazione del rapporto.

Qualora, durante il Periodo di Monitoraggio della Performance, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro dell'Assegnatario tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa dell'Assegnatario con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *Payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.

Resta in ogni caso facoltà del Consigliere procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere all'Assegnatario in relazione all'attività svolta.

Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consigliere per assicurare agli Assegnatari un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Il Consigliere, sentito il Comitato, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari in caso di specifiche e particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal Piano.

La sospensione degli effetti derivanti dalla avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le Azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del Piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come definite al precedente art. 3.

In ogni caso la sospensione verrà tempestivamente comunicata agli Assegnatari.

Il Consigliere potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al Piano, al Ciclo ed al presente Regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal presente Regolamento.

In ogni caso la sospensione verrà tempestivamente comunicata agli Assegnatari.

Il Consigliere potrà, in tutti i casi sopra richiamati, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al Piano, al Ciclo ed al Regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

L'onere complessivo previsto per la Società sarà pari alla somma determinata dal Valore dell'azione alla data di liquidazione moltiplicato per il numero di Diritti effettivamente maturati dagli Assegnatari.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non ricorre la fattispecie nel piano in esame.

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

Nel caso di fusione o scissione della Società con altra società, i Diritti già maturati daranno diritto a ricevere un bonus, commisurato al valore delle azioni della società scaturente dalla fusione o scissione, in misura proporzionale al rapporto di cambio adottato.

In caso di cancellazione della Società dal listino di borsa verrà congruamente anticipato il termine entro il quale verrà valutato il raggiungimento del *Payout* MBO a cui è subordinata la maturazione dei Diritti, per consentire il perfezionamento della maturazione stessa e dunque l'inizio del Periodo di disponibilità con un congruo anticipo rispetto alla data di prevista cessazione della negoziazione sul mercato regolamentato delle Azioni.

In caso di cambiamento di proprietà della Società o di offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto le Azioni, i diritti già maturati si mantengono secondo quanto previsto dal presente Regolamento.

* * *

Signori Azionisti,

se concordate con la nostra proposta Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti di Italmobiliare S.p.A. del _____ maggio 2011,

- preso atto della proposta degli Amministratori

delibera

1) di approvare il «Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche» ed il «Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per dirigenti» nei termini e con le modalità sopra illustrate dal Consiglio di amministrazione;

2) di autorizzare il Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Comitato per la remunerazione, ad apportare ai nuovi Piani di incentivazione monetaria sopra illustrati modificazioni non sostanziali e tali, comunque, da non alterare la presente deliberazione”.

* * *

Allegati

REGOLAMENTO

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A LUNGO TERMINE, LEGATA ALL'APPREZZAMENTO DEL TITOLO ITALMOBILIARE, PER AMMINISTRATORI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

1. Premessa

- 1.1 Il presente regolamento stabilisce i principi e le regole di funzionamento del Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legato all'andamento del titolo Italmobiliare, per alcuni Amministratori e per i Dirigenti con responsabilità strategiche di Italmobiliare S.p.A.

2. Definizioni

- 2.1 In aggiunta ai termini ed alle espressioni eventualmente definiti in altri articoli del Regolamento, ai fini dello stesso: (i) i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato più innanzi indicato per ciascuno di essi; (ii) i termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare e viceversa; (iii) i termini e le espressioni riportate con iniziali maiuscole si intenderanno definiti come previsto nel presente articolo:

“Assegnatari”: amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società beneficiari del Piano di cui al presente Regolamento;

“Azioni”: le azioni ordinarie Italmobiliare S.p.A.;

“Ciclo”: ciascun triennio, ad iniziare dall'anno 2011, in cui è suddiviso il periodo (2011-2019) di durata del Piano;

“Comitato”: il Comitato per la remunerazione della Società;

“Consiglio”: il Consiglio di Amministrazione della Società;

“Data di assegnazione”: la data in cui viene formalmente deliberata l'ammissione degli Assegnatari al Piano;

“Data di liquidazione”: la data, comunque successiva al termine del Periodo di monitoraggio della performance ed all'inizio del Periodo di disponibilità, in cui la Società provvede a liquidare i Diritti maturati dagli Assegnatari;

“Diritti”: i diritti, il cui numero è pari al *Payout* MBO diviso per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e successivamente proporzionato al peso della posizione, che consentono agli Assegnatari medesimi di ottenere, durante il Periodo di disponibilità, un bonus cash il cui ammontare è pari al numero dei Diritti stessi moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione (valore di riferimento pari alla media delle quotazioni nei tre mesi precedenti alla chiusura del ciclo);

“Esercizi sociali di riferimento”: gli esercizi sociali nell'ambito dei quali, durante ciascuno dei Cicli di cui si compone il Piano, viene perseguito il raggiungimento del *Payout* MBO;

“Lettera di ammissione al Piano”: la lettera che deve essere scambiata tra la Società e ogni Assegnatario che attesta, una volta da quest'ultimo debitamente sottoscritta, l'adesione dello stesso al Piano;

“Payout MBO”: l'importo complessivamente percepito su base triennale come somma degli importi percepiti a titolo di MBO annuale da ciascun Assegnatario negli Esercizi sociali di riferimento, secondo la metodologia MBO applicata nel Gruppo, a fronte del raggiungimento dei propri obiettivi di performance;

“Periodo di disponibilità”: il periodo, che inizia a partire da una data da definirsi da parte del Consiglio nell'ambito dell'esercizio sociale successivo alla chiusura dell'ultimo degli

Esercizi sociali di riferimento di ciascun Ciclo e che dura tre mesi, nel quale gli Assegnatari percepiranno la somma effettivamente maturata;

“Periodo di monitoraggio della performance”: il periodo, che ricomprende gli Esercizi sociali di riferimento, durante il quale gli Assegnatari perseguono l’ottenimento del *Payout MBO* al cui raggiungimento è condizionata la effettiva maturazione dei Diritti;

“Piano”: il piano di cui al presente Regolamento;

“Regolamento”: il presente Regolamento che ha per oggetto la disciplina del Piano;

“Società”: Italmobiliare S.p.A., con sede legale in Milano, via Borgonuovo 20;

“Valore normale delle azioni alla data di assegnazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei trenta giorni solari precedenti la Data di assegnazione;

“Valore delle azioni alla data di liquidazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei mesi di ottobre, novembre e dicembre dell’ultimo anno di ciascun Ciclo (per il primo Ciclo il periodo dal 1° ottobre 2013 al 31 dicembre 2013).

2.2 Termini o espressioni comunque comportanti distinzioni di genere devono essere intesi come ricomprendenti anche l’altro genere.

3. Obiettivi e durata del Piano

3.1 Gli obiettivi del Piano si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo degli Assegnatari alla performance di medio/lungo termine della Società ed alla “creazione di valore” per gli azionisti;
- premiare i risultati conseguiti da ciascun Assegnatario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza degli Assegnatari, incentivandone la permanenza in azienda.

3.2 Il Piano ha durata fissata in numero 3 (tre) Cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. La durata del primo Ciclo è fissata nel triennio 2011-2013.

4. Oggetto del Piano

4.1 Il Piano prevede l’attribuzione agli Assegnatari di un numero di Diritti, determinato dividendo il *Payout MBO* per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della posizione di ciascuno secondo quanto previsto dall’art. 7.1, che, moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà agli Assegnatari di ottenere il pagamento di un incentivo.

5. Gestione del Piano

5.1 L’organo responsabile delle decisioni riferite al Piano è il Consiglio, con il supporto del Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, avvalendosi anche del supporto tecnico del Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo.

5.2 In particolare il Consiglio avrà il compito di:

- i) individuare i singoli Assegnatari per ciascun Ciclo;
- ii) determinare gli importi conseguibili;
- iii) accertare il livello di conseguimento del *Payout MBO* di ciascun Assegnatario per ciascun Ciclo;
- iv) determinare la data di inizio del Periodo di disponibilità.

5.3 Il Consiglio riferirà periodicamente sull’andamento del Piano agli Azionisti in occasione dell’assemblea ordinaria di approvazione del bilancio.

5.4 La valutazione circa l'opportunità di procedere alla revisione del Piano è rimessa al prudente apprezzamento del Consiglio, sentito il Comitato.

6. Partecipazione - eleggibilità

6.1 Il Piano è offerto agli Assegnatari in considerazione della particolare rilevanza delle funzioni loro attribuite per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società.

6.2 In coerenza con tale principio, l'elenco degli Assegnatari sarà definito dal Consiglio sulla base del criterio oggettivo costituito dalla copertura da parte degli Assegnatari medesimi nella Società di ruoli strategicamente essenziali in termini di:

- dimensione del business direttamente gestito;
- contributo strategico del ruolo e criticità del know-how;
- livello organizzativo ricoperto.

6.3 Requisito per l'eleggibilità, richiesto al momento dell'ammissione al Piano, è quello di essere componente del Consiglio, ovvero di essere alle dipendenze della Società e di non trovarsi durante il periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni.

7. Criteri di determinazione degli importi conseguibili

7.1 Il Consiglio definirà, nell'ambito del Piano, su proposta del Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, gli importi conseguibili a titolo di incentivo da ciascuno degli Assegnatari, in funzione di una valutazione complessiva che, tenuto conto del generale andamento aziendale e del posizionamento strategico del ruolo di ciascun Assegnatario ai fini del perseguimento degli obiettivi di lungo termine della Società, avrà ad oggetto:

- i) il peso della posizione dell'Assegnatario nell'ambito della struttura organizzativa;
- ii) la coerenza con i principi di "total rewarding" cui si ispira la politica retributiva della Società.
- iii) il *payout* complessivo dei piani MBO annuali nel periodo di competenza del piano;

7.2 In ogni caso, il monte totale di Diritti riservato alla copertura del Ciclo 2011-2013 viene fissato nel numero massimo di 100.000.

8. Comunicazione e accettazione dell'ammissione al Piano

8.1 L'accettazione dell'ammissione al Piano si intende perfezionata mediante la restituzione alla Società della copia, debitamente sottoscritta dall'Assegnatario interessato, della Lettera di ammissione al Piano.

9. Maturazione dell'incentivo

9.1 La maturazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di almeno un *Payout* MBO in uno degli anni del periodo di monitoraggio della performance. L'ammontare dell'incentivo è proporzionale alla somma dei *Payout* di ciascun anno del triennio di riferimento.

9.2 Sarà cura del Consiglio, sentito il Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, verificare e valutare il grado di raggiungimento del *Payout* MBO nel Periodo di monitoraggio della performance, determinando di conseguenza il numero dei Diritti effettivamente maturati da ciascun Assegnatario.

10. Nominatività e intransferibilità dei Diritti

10.1 I Diritti maturati a norma del precedente art. 9.2 sono nominativi ed intransferibili, salvo quanto previsto dal presente regolamento in caso di decesso dell'Assegnatario.

11. Sospensione del Piano

11.1 Il Consiglio, sentito il Comitato, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari in caso di specifiche e

particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal Piano.

- 11.2 La sospensione degli effetti derivanti dalla avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le Azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del Piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come definite al precedente art. 3.
- 11.3 In ogni caso la sospensione verrà tempestivamente comunicata agli Assegnatari.
- 11.4 Il Consiglio potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al Piano, al Ciclo ed al presente Regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal presente Regolamento.

12. Trattamento in caso di fusione o cancellazione dal listino di borsa

- 12.1 Nel caso di fusione o scissione della Società con altra società, i Diritti già maturati daranno diritto a ricevere un bonus, commisurato al valore delle azioni della società scaturente dalla fusione o scissione, in misura proporzionale al rapporto di cambio adottato.
- 12.2 In caso di cancellazione della Società dal listino di borsa verrà congruamente anticipato il termine entro il quale verrà valutato il raggiungimento del *Payout* MBO a cui è subordinata la maturazione dei Diritti, per consentire il perfezionamento della maturazione stessa e dunque l'inizio del Periodo di disponibilità con un congruo anticipo rispetto alla data di prevista cessazione della negoziazione sul mercato regolamentato delle Azioni.
- 12.3 In caso di cambiamento di proprietà della Società o di offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto le Azioni, i diritti già maturati si mantengono secondo quanto previsto dal presente Regolamento.

13. Trattamento in caso di decadenza o modifica della condizione di Amministratore ricoperta

- 13.1 Fatta comunque salva la facoltà del Consiglio di disporre diversamente, la partecipazione al Piano è intrinsecamente e funzionalmente collegata e condizionata al permanere, da parte di ciascun Assegnatario, nel ruolo ricoperto al momento dell'assegnazione per tutta la durata del ciclo.
- 13.2 Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio sentito il Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:
- a) in caso di decadenza o modifica del ruolo ricoperto durante la durata del ciclo, il Consiglio potrà, a sua discrezionalità, sentito il Comitato e considerate le ragioni motivanti la decadenza o modifica, valutare in via equitativa l'erogazione di un bonus forfetario compensativo, proporzionato alla durata del periodo trascorso ed al livello transitorio parziale di raggiungimento del *Payout* MBO;
 - b) in caso di decesso dell'Assegnatario durante il ciclo, si applicherà quanto sopra; qualora il decesso intervenisse una volta conseguito il *Payout* MBO, il diritto all'erogazione del premio eventualmente maturato verrà riconosciuto agli eredi

dell'Assegnatario.

14. Trattamento in caso di cessazione del rapporto di lavoro

- 14.1 Ad eccezione che per le specifiche ipotesi più oltre indicate nel presente articolo e fatta comunque salva la facoltà del Consiglio di disporre diversamente, i diritti derivanti agli Assegnatari in relazione ai Diritti maturati ai sensi del presente Regolamento sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere, all'atto dell'inizio del periodo di Disponibilità, del rapporto di lavoro subordinato dell'Assegnatario con la Società.
- 14.2 Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:
- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del Periodo di monitoraggio della performance ma prima dell'inizio del Periodo di disponibilità, troverà applicazione il principio generale e dunque l'Assegnatario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
 - b) in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, l'Assegnatario medesimo manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei Diritti;
 - c) in caso di decesso dell'Assegnatario intervenuto successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, i Diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente Piano verranno attribuiti agli eredi dell'Assegnatario stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.
- 14.3 L'estinzione dei Diritti, ove prevista, avverrà automaticamente, senza necessità di comunicazioni o formalità alcuna e a far tempo dal momento della effettiva cessazione del rapporto.
- 14.4 Qualora, durante il Periodo di Monitoraggio della Performance, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro dell'Assegnatario tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa dell'Assegnatario con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *Payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.
Resta in ogni caso facoltà del Consiglio procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere all'Assegnatario in relazione all'attività svolta.
- 14.5 Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consiglio per assicurare agli Assegnatari un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente.

15. Comunicazioni

- 15.1 Salvo quanto diversamente previsto nel presente Regolamento, qualsiasi comunicazione o avviso, la cui effettuazione è richiesta o consentita dallo stesso, deve essere effettuata per iscritto con modalità idonea ad attestare la data di ricezione da parte del destinatario.

16. Costi, imposizione fiscale e ritenute

- 16.1 Salvo se diversamente indicato, tutte le spese e oneri relativi all'attuazione e alla gestione del Piano saranno a carico della Società, mentre saranno a esclusivo carico

dell'Assegnatario le imposte e i contributi, qualora esistenti e nella misura in cui gli stessi siano dovuti, in relazione alla maturazione dei Diritti ed alla conseguente corresponsione del bonus cash previsto.

16.2 La Società tratterrà ogni importo e compirà tutto quanto necessario al fine di adempiere ai propri eventuali obblighi fiscali e/o contributivi scaturenti dal Piano.

17. Tutela dei dati personali

17.1 L'Assegnatario accetta le condizioni del presente Regolamento e autorizza la Società e tutti i soggetti coinvolti nella gestione del Piano a utilizzare le informazioni e i dati personali che lo riguardano, limitatamente ai fini della gestione e dell'amministrazione del Piano medesimo, nonché in conformità con il Codice in materia di Protezione dei Dati Personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni).

18. Informazioni confidenziali

18.1 Gli Assegnatari sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza sul Piano e sul presente Regolamento, fatte salve le ipotesi in cui il venir meno della riservatezza sia conseguenza dell'ottemperanza, da parte degli Assegnatari, di un obbligo di legge.

18.2 In caso di violazione illegittima del vincolo di confidenzialità, l'Assegnatario perderà i Diritti eventualmente già maturati.

19. Clausola di inseparabilità

19.1 Le clausole di questo Regolamento sono fra loro correlate ed inscindibili.

20. Clausola arbitrale

20.1 Qualunque controversia relativa alla interpretazione, applicazione ed esecuzione del Piano, anche derivante dall'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento, sarà devoluta alla competenza esclusiva di un collegio di tre arbitri costituito come segue:

- un arbitro è designato dalla Società,
- un arbitro è designato dall'Assegnatario o suo successore o avente diritto,
- il terzo, che funge da Presidente, è designato dagli altri due ovvero, se essi non vi provvedono entro 30 giorni dalla loro nomina, dal Presidente del Tribunale di Bergamo su istanza della parte più diligente. A quest'ultimo compete anche la nomina di un arbitro di parte se questa non vi provvede - o non provvede alla sua sostituzione - entro 30 giorni.

20.2 Il Collegio avrà sede a Bergamo, determinerà la propria procedura a sua discrezione, funzionerà con poteri di amichevole compositore e provvederà anche sulle spese e competenze spettanti agli arbitri, giudicando secondo equità ed inappellabilmente fermo restando il rispetto del principio del contraddittorio.

20.3 La decisione del Collegio ha valore di patto tra le parti che accettano integralmente.

* * *

REGOLAMENTO

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A LUNGO TERMINE, LEGATA ALL'APPREZZAMENTO DEL TITOLO ITALMOBILIARE, PER DIRIGENTI

1. Premessa

1.1 Il presente regolamento stabilisce i principi e le regole di funzionamento del Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legato all'andamento del titolo Italmobiliare, per alcuni Dirigenti di Italmobiliare S.p.A.

2. Definizioni

2.1 In aggiunta ai termini ed alle espressioni eventualmente definiti in altri articoli del Regolamento, ai fini dello stesso: (i) i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato più innanzi indicato per ciascuno di essi; (ii) i termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare e viceversa; (iii) i termini e le espressioni riportate con iniziali maiuscole si intenderanno definiti come previsto nel presente articolo:

"Assegnatar": dirigenti della Società beneficiari del Piano di cui al presente Regolamento;

"Azioni": le azioni ordinarie Italmobiliare S.p.A.;

"Ciclo": ciascun triennio, ad iniziare dall'anno 2011, in cui è suddiviso il periodo (2011-2019) di durata del Piano;

"Comitato": il Comitato per la remunerazione della Società;

"Consigliere": il Consigliere Delegato della Società;

"Consiglio": il Consiglio di Amministrazione della Società;

"Data di assegnazione": la data in cui viene formalmente deliberata l'ammissione degli Assegnatari al Piano;

"Data di liquidazione": la data, comunque successiva al termine del Periodo di monitoraggio della performance ed all'inizio del Periodo di disponibilità, in cui la Società provvede a liquidare i Diritti maturati dagli Assegnatari;

"Diritti": i diritti, il cui numero è pari al *Payout* MBO diviso per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e successivamente proporzionato al peso della posizione, che consentono agli Assegnatari medesimi di ottenere, durante il Periodo di disponibilità, un bonus cash il cui ammontare è pari al numero dei Diritti stessi moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione (valore di riferimento pari alla media delle quotazioni nei tre mesi precedenti la chiusura del ciclo);

"Esercizi sociali di riferimento": gli esercizi sociali nell'ambito dei quali, durante ciascuno dei Cicli di cui si compone il Piano, viene perseguito il raggiungimento del *Payout* MBO;

"Lettera di ammissione al Piano": la lettera che deve essere scambiata tra la Società e ogni Assegnatario che attesta, una volta da quest'ultimo debitamente sottoscritta, l'adesione dello stesso al Piano;

"Payout MBO": l'importo complessivamente percepito su base triennale come somma degli importi percepiti a titolo di MBO annuale da ciascun Assegnatario negli Esercizi sociali di riferimento, secondo la metodologia MBO applicata nel Gruppo, a fronte del raggiungimento dei propri obiettivi di performance;

"Periodo di disponibilità": il periodo, che inizia a partire da una data da definirsi da parte del Consigliere nell'ambito dell'esercizio sociale successivo alla chiusura dell'ultimo degli Esercizi sociali di riferimento di ciascun Ciclo e che dura tre mesi, nel quale gli Assegnatari percepiranno la somma effettivamente maturata;

"Periodo di monitoraggio della performance": il periodo, che ricomprende gli Esercizi sociali

di riferimento, durante il quale gli Assegnatari perseguono l'ottenimento del *Payout* MBO al cui raggiungimento è condizionata la effettiva maturazione dei Diritti;

“Piano”: il piano di cui al presente Regolamento;

“Regolamento”: il presente Regolamento che ha per oggetto la disciplina del Piano;

“Società”: Italmobiliare S.p.A., con sede legale in Milano, via Borgonuovo 20;

“Valore normale delle azioni alla data di assegnazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei trenta giorni solari precedenti la Data di assegnazione;

“Valore delle azioni alla data di liquidazione”: il valore delle azioni della Società come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei mesi di ottobre, novembre e dicembre dell'ultimo anno di ciascun Ciclo (per il primo Ciclo il periodo dal 1° ottobre 2013 al 31 dicembre 2013).

- 2.2 Termini o espressioni comunque comportanti distinzioni di genere devono essere intesi come ricomprendenti anche l'altro genere.

3. Obiettivi e durata del Piano

- 3.1 Gli obiettivi del Piano si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo degli Assegnatari alla performance di medio/lungo termine della Società ed alla “creazione di valore” per gli azionisti;
- premiare i risultati conseguiti da ciascun Assegnatario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza degli Assegnatari, incentivandone la permanenza in azienda.

- 3.2 Il Piano ha durata fissata in numero 3 (tre) Cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. La durata del primo Ciclo è fissata nel triennio 2011-2013.

4. Oggetto del Piano

- 4.1 Il Piano prevede l'attribuzione agli Assegnatari di un numero di Diritti, determinato dividendo il *Payout* MBO per il Valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della posizione di ciascuno secondo quanto previsto dall'art. 7.1, che, moltiplicato per il Valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà agli Assegnatari di ottenere il pagamento di un incentivo.

5. Gestione del Piano

- 5.1 L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano è il Consiglio che delega il Consigliere a gestire operativamente il Piano, con il supporto del Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, avvalendosi anche del supporto tecnico del Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo.

- 5.2 In particolare il Consigliere avrà il compito di:

- i) individuare i singoli Assegnatari per ciascun Ciclo;
- ii) determinare gli importi conseguibili;
- iii) accertare il livello di conseguimento del *Payout* MBO di ciascun Assegnatario per ciascun Ciclo;
- iv) determinare la data di inizio del Periodo di disponibilità.

- 5.3 Il Consigliere riferirà periodicamente sull'andamento del Piano agli Azionisti in occasione dell'assemblea ordinaria di approvazione del bilancio.

- 5.4 La valutazione circa l'opportunità di procedere alla revisione del Piano è rimessa al prudente apprezzamento del Consigliere che, sentito il Comitato, riferisce al Consiglio.

6. Partecipazione - eleggibilità

- 6.1 Il Piano è offerto agli Assegnatari in considerazione della particolare rilevanza delle funzioni loro attribuite per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società.
- 6.2 In coerenza con tale principio, l'elenco degli Assegnatari sarà definito dal Consigliere sulla base del criterio oggettivo costituito dalla copertura da parte degli Assegnatari medesimi nella Società di ruoli strategicamente essenziali in termini di:
- dimensione del business direttamente gestito;
 - contributo strategico del ruolo e criticità del know-how;
 - livello organizzativo ricoperto.
- 6.3 Requisito per l'eleggibilità, richiesto al momento dell'ammissione al Piano, è quello di essere alle dipendenze della Società e di non trovarsi durante il periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni.

7. Criteri di determinazione degli importi conseguibili

- 7.1 Il Consigliere definirà, nell'ambito del Piano, su proposta del Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, gli importi conseguibili a titolo di incentivo da ciascuno degli Assegnatari in funzione di una valutazione complessiva che, tenuto conto del generale andamento aziendale quale presupposto essenziale del Piano e del posizionamento strategico del ruolo di ciascun Assegnatario ai fini del perseguimento degli obiettivi di lungo termine della Società, avrà ad oggetto:
- i) il peso della posizione dell'Assegnatario nell'ambito della struttura organizzativa;
 - ii) la coerenza con i principi di "total rewarding" cui si ispira la politica retributiva della Società;
 - iii) il *payout* complessivo dei piani MBO annuali nel periodo di competenza del Piano.
- 7.2 In ogni caso, il monte totale di Diritti riservato alla copertura del Ciclo 2011-2013 viene fissato nel numero massimo di 35.000.

8. Comunicazione e accettazione dell'ammissione al Piano

- 8.1 L'accettazione dell'ammissione al Piano si intende perfezionata mediante la restituzione alla Società della copia, debitamente sottoscritta dall'Assegnatario interessato, della Lettera di ammissione al Piano.

9. Maturazione dell'incentivo

- 9.1 La maturazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di almeno un *Payout* MBO in uno degli anni nel Periodo di monitoraggio della performance. L'ammontare dell'incentivo è proporzionale alla somma dei *payout* di ciascun anno del triennio di riferimento.
- 9.2 Sarà cura del Consigliere, sentito il Comitato e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, verificare e valutare il grado di raggiungimento del *Payout* MBO nel Periodo di monitoraggio della performance, determinando di conseguenza il numero dei Diritti effettivamente maturati da ciascun Assegnatario.

10. Nominatività e intransferibilità dei Diritti

- 10.1 I Diritti maturati a norma del precedente art. 9.2 sono nominativi ed intransferibili, salvo quanto previsto dal presente regolamento in caso di decesso dell'Assegnatario.

11. Sospensione del Piano

- 11.1 Il Consigliere, sentito il Comitato, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari in caso di specifiche e

particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal Piano.

- 11.2 La sospensione degli effetti derivanti dalla avvenuta maturazione dei Diritti in capo agli Assegnatari avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le Azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del Piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come definite al precedente art. 3.
- 11.3 In ogni caso la sospensione verrà tempestivamente comunicata agli Assegnatari.
- 11.4 Il Consigliere potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al Piano, al Ciclo ed al presente Regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal presente Regolamento.

12. Trattamento in caso di fusione o cancellazione dal listino di borsa

- 12.1 Nel caso di fusione o scissione della Società con altra società, i Diritti già maturati daranno diritto a ricevere un bonus, commisurato al valore delle azioni della società scaturente dalla fusione o scissione, in misura proporzionale al rapporto di cambio adottato.
- 12.2 In caso di cancellazione della Società dal listino di borsa verrà congruamente anticipato il termine entro il quale verrà valutato il raggiungimento del *Payout* MBO a cui è subordinata la maturazione dei Diritti, per consentire il perfezionamento della maturazione stessa e dunque l'inizio del Periodo di disponibilità con un congruo anticipo rispetto alla data di prevista cessazione della negoziazione sul mercato regolamentato delle Azioni.
- 12.3 In caso di cambiamento di proprietà della Società o di offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto le Azioni, i diritti già maturati si mantengono secondo quanto previsto dal presente Regolamento.

13. Trattamento in caso di cessazione del rapporto di lavoro

- 13.1 Ad eccezione che per le specifiche ipotesi più oltre indicate nel presente articolo e fatta comunque salva la facoltà del Consigliere di disporre diversamente, i diritti derivanti agli Assegnatari in relazione ai Diritti maturati ai sensi del presente Regolamento sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere, all'atto dell'inizio del periodo di Disponibilità, del rapporto di lavoro subordinato dell'Assegnatario con la Società.
- 13.2 Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consigliere, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:
- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del Periodo di monitoraggio della performance ma prima dell'inizio del Periodo di disponibilità, troverà applicazione il principio generale e dunque l'Assegnatario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
 - b) in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, l'Assegnatario

medesimo manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei Diritti;

- c) in caso di decesso dell'Assegnatario intervenuto successivamente al termine del Periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, i Diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente Piano verranno attribuiti agli eredi dell'Assegnatario stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.

- 13.3 L'estinzione dei Diritti, ove prevista, avverrà automaticamente, senza necessità di comunicazioni o formalità alcuna e a far tempo dal momento della effettiva cessazione del rapporto.
- 13.4 Qualora, durante il Periodo di Monitoraggio della Performance, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro dell'Assegnatario tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa dell'Assegnatario con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *Payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.
Resta in ogni caso facoltà del Consigliere procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere all'Assegnatario in relazione all'attività svolta.
- 13.5 Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consigliere per assicurare agli Assegnatari un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente.

14. Comunicazioni

- 14.1 Salvo quanto diversamente previsto nel presente Regolamento, qualsiasi comunicazione o avviso, la cui effettuazione è richiesta o consentita dallo stesso, deve essere effettuata per iscritto con modalità idonea ad attestare la data di ricezione da parte del destinatario.

15. Costi, imposizione fiscale e ritenute

- 15.1 Salvo se diversamente indicato, tutte le spese e oneri relativi all'attuazione e alla gestione del Piano saranno a carico della Società, mentre saranno a esclusivo carico dell'Assegnatario le imposte e i contributi, qualora esistenti e nella misura in cui gli stessi siano dovuti, in relazione alla maturazione dei Diritti ed alla conseguente corresponsione del bonus cash previsto.
- 15.2 La Società tratterà ogni importo e compirà tutto quanto necessario al fine di adempiere ai propri eventuali obblighi fiscali e/o contributivi scaturenti dal Piano.

16. Tutela dei dati personali

- 16.1 L'Assegnatario accetta le condizioni del presente Regolamento e autorizza la Società e tutti i soggetti coinvolti nella gestione del Piano a utilizzare le informazioni e i dati personali che lo riguardano, limitatamente ai fini della gestione e dell'amministrazione del Piano medesimo, nonché in conformità con il Codice in materia di Protezione dei Dati Personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni).

17. Informazioni confidenziali

- 17.1 Gli Assegnatari sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza sul Piano e sul presente Regolamento, fatte salve le ipotesi in cui il venir meno della riservatezza sia conseguenza dell'ottemperanza, da parte degli Assegnatari, di un obbligo di legge.
- 17.2 In caso di violazione illegittima del vincolo di confidenzialità, l'Assegnatario perderà i Diritti eventualmente già maturati.

18. Clausola di inseparabilità

18.1 Le clausole di questo Regolamento sono fra loro correlate ed inscindibili.

19. Clausola arbitrale

19.1 Qualunque controversia relativa alla interpretazione, applicazione ed esecuzione del Piano, anche derivante dall'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento, sarà devoluta alla competenza esclusiva di un collegio di tre arbitri costituito come segue:

- un arbitro è designato dalla Società,
- un arbitro è designato dall'Assegnatario o suo successore o avente diritto,
- il terzo, che funge da Presidente, è designato dagli altri due ovvero, se essi non vi provvedono entro 30 giorni dalla loro nomina, dal Presidente del Tribunale di Bergamo su istanza della parte più diligente. A quest'ultimo compete anche la nomina di un arbitro di parte se questa non vi provvede - o non provvede alla sua sostituzione - entro 30 giorni.

19.2 Il Collegio avrà sede a Bergamo, determinerà la propria procedura a sua discrezione, funzionerà con poteri di amichevole compositore e provvederà anche sulle spese e competenze spettanti agli arbitri, giudicando secondo equità ed inappellabilmente fermo restando il rispetto del principio del contraddittorio.

19.3 La decisione del Collegio ha valore di patto tra le parti che accettano integralmente.

Milano, 30 marzo 2011

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Giampiero Pesenti)