

DOCUMENTO INFORMATIVO
SUL
“PIANO DI PHANTOM STOCK GRANT ITALMOBILIARE 2023-2025”

Redatto ai sensi dell’art. 114 bis 5 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“TUF”) e dell’art. 84 bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato (“Regolamento Emittenti”)

PREMESSA

Italmobiliare utilizza da tempo strumenti di remunerazione variabile del management collegati alla performance pluriennale della Società e finalizzati a collegare una quota di remunerazione alla creazione di valore sostenibile nel tempo. A seguito della chiusura del Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022, la Società intende introdurre un nuovo piano, in linea con le principali prassi di mercato, le indicazioni del Codice di Corporate Governance e gli obiettivi strategici di lungo periodo, garantendo contestualmente l’aderenza alle aspettative degli investitori istituzionali e degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deciso di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti la proposta di adottare un nuovo piano triennale (2023-2025) di Phantom Stock.

Il presente Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, allo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni necessarie per deliberare l’approvazione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari denominato **“Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025 di Italmobiliare”**.

L’Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata a deliberare sul Piano è stata convocata (in convocazione unica) per il 27 aprile 2023.

Si precisa che il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3 del TUF e dell’art. 84-bis, comma 2, lett. a) e b), del Regolamento Emittenti Consob.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di ITALMOBILIARE S.p.A. (Milano, Via Borgonuovo, 20), sul sito internet di ITALMOBILIARE S.p.A. (www.italmobiliare.it), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com).

DEFINIZIONI

Salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, restando inteso che i termini e le espressioni definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che i termini e le espressioni definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

“Assegnazione”	indica l’assegnazione a ciascun Beneficiario dei Diritti a ricevere un predeterminato numero di Phantom Stock al termine del Periodo di Performance e al raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance;
“Assemblea degli Azionisti”	indica l’Assemblea Ordinaria degli azionisti della Società;
“Attribuzione”	indica l’attribuzione delle <i>Phantom Stock</i> ai Beneficiari al termine del Periodo di Performance e al raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance;
“Azioni”	indica le azioni ordinarie della Società;
“Beneficiari”	Indica le risorse manageriali della Società destinatarie del Piano;
“Cambio di controllo”	Indica il cambio di controllo ai sensi del TUF;
“Comitato per la Remunerazione e le Nomine”	indica il Comitato per la Remunerazione e le Nomine istituito dal Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare nella composizione di tempo in tempo in carica.
“Consiglio” o “CdA”	indica il Consiglio di Amministrazione della Società nella composizione di tempo in tempo in carica;
“Data di Assegnazione dei Diritti”	indica la data della delibera del Consiglio in cui sono assegnati i Diritti a ciascun Beneficiario;
“Data di Attribuzione delle Phantom Stock”	indica la data della delibera del Consiglio che, al termine del periodo di performance, determina il numero di <i>Phantom Stock</i> da attribuire a ciascun Beneficiario e il conseguente importo del Premio;
“Diritto”	indica il diritto assegnato ai Beneficiari di ricevere una <i>Phantom Stock</i> secondo quanto previsto nel Regolamento e nella Lettera di Assegnazione;
“Dividend Equivalent”	Indica il numero di <i>Phantom Stock</i> aggiuntivo attribuito al Management pari al controvalore dei dividendi erogati durante il Periodo di <i>Performance</i> ;

“Gruppo Italmobiliare”	indica: (i) la Società; e (ii) le società Controllate dalla Società;
“Hedging”	nello specifico contesto, fa riferimento a strategie di copertura o di assicurazione che possano alterare, inficiare o eludere gli effetti di allineamento al rischio insiti nel meccanismo delle <i>Phantom Stock</i> in relazione a possibili movimenti sfavorevoli del prezzo di mercato dell’Azione;
“Lettera di Assegnazione”	indica la lettera con la quale la Società comunica a ciascun Beneficiario la partecipazione al Piano specificando il numero di Diritti assegnati, nonché gli Obiettivi di Performance e il relativo target;
“Lettera di Attribuzione del Premio”	indica la lettera che verrà consegnata a ciascun Beneficiario a seguito dell’attribuzione delle <i>Phantom Stock</i> e del relativo Premio deliberato dal Consiglio di Amministrazione al termine del Periodo di Performance;
“Net Asset Value per azione”	Indica il Net Asset Value per Azione al lordo dei dividendi eventualmente distribuiti il cui valore di crescita è determinato mediante CAGR ed il cui metodo di calcolo è il medesimo adottato dalla Società per la redazione della relazione finanziaria annuale pubblicata da Italmobiliare;
“Obiettivi di Performance”	indica gli obiettivi di Net Asset Value per Azione e di Performance ESG individuati dal Consiglio di Amministrazione relativamente allo specifico Periodo di <i>Performance</i> , su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, al raggiungimento dei quali maturano i Diritti all’Attribuzione delle <i>Phantom Stock</i> e del relativo Premio;
“Performance ESG”	Indica la performance ESG complessiva di Italmobiliare, come valutata dalle principali agenzie di rating specializzate (CDP, Sustainalytics, S&P) considerando sia il numero di rating migliorati che il miglioramento in termini di valutazione;
“Periodo di Performance”	indica il periodo triennale di vesting, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, in riferimento al quale sono misurati gli Obiettivi di <i>Performance</i> ;
“Phantom Stock”	indica un’unità rappresentativa del valore di una Azione che verrà convertita in un Premio in denaro secondo il prezzo convenzionalmente determinato come il prezzo di chiusura medio dell’Azione nei sessanta giorni di calendario che precedono la chiusura dell’ultimo esercizio del Periodo di Performance ai termini e alle condizioni previste nel Regolamento;

“Piano”	indica il Piano denominato “Piano di <i>Phantom Stock Grant 2023-2025</i> di Italmobiliare S.p.A.”, costituito dal presente documento e dalla documentazione attuativa dello stesso;
“Premio”	indica l’importo lordo in denaro erogabile a ciascun Beneficiario in relazione al numero di Phantom Stock attribuite al Beneficiario e secondo quanto previsto nel Regolamento del Piano;
“Rapporto”	indica il rapporto di amministrazione o di lavoro dipendente in essere tra il Beneficiario e la Società del Gruppo;
“Regolamento”	indica il documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, a valle dell’approvazione da parte dell’Assemblea del Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025, che disciplina i termini e le condizioni di attuazione del Piano;
“Remunerazione Totale”	Indica la remunerazione massima lorda riconosciuta a ciascun Beneficiario, comprensiva <i>(i)</i> degli elementi fissi della retribuzione annua lorda o del corrispettivo annuo lordo al 31 Dicembre dell’ultimo esercizio del Periodo di Performance (con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione) <i>(ii)</i> del valore massimo della componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali secondo la metodologia MBO applicata dalla Società al 31 Dicembre dell’ultimo esercizio del Periodo di Performance <i>(iii)</i> del valore massimo annuale della componente variabile di lungo termine (face value all’Assegnazione) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali come definito in Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.
“Società”	indica ITALMOBILIARE Società per Azioni (in forma abbreviata “ITALMOBILIARE S.p.A.”), con sede legale in via Borgonuovo, n. 20, Registro Imprese di Milano, Codice fiscale e Partita IVA n. 00796400158.

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

Tra i Beneficiari del presente Piano rientra il Consigliere Delegato - Direttore Generale della Società, attualmente identificato nella persona di Carlo Pesenti.

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

Tra i potenziali Beneficiari del Piano rientrano i Dirigenti con responsabilità strategiche e altri manager della Società selezionati dal Consigliere Delegato, che svolgano funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo Italmobiliare.

I Diritti previsti dal Piano saranno assegnati ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e, per i Manager diversi dagli Amministratori esecutivi e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, dal soggetto all'uopo delegato dal Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società convocata in unica convocazione in data 27 Aprile 2023.

1.3. L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) *Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Il Piano si applica al Consigliere Delegato - Direttore Generale della Società, attualmente identificato nella persona di Carlo Pesenti.

b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

L'indicazione nominativa degli ulteriori Beneficiari che dovessero rientrare nei gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti saranno fornite successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Non applicabile.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria

Il Piano è destinato ad un massimo di 25 Beneficiari e può includere anche soggetti identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche e altri manager selezionati dal Consiglio di Amministrazione o dal Consigliere Delegato.

Le informazioni previste ai paragrafi 1.2, 1.3. e 1.4 che precedono saranno fornite, ove applicabili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti. Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari, differenziandosi esclusivamente nel valore dell'Assegnazione che risulta crescente in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Il Piano è finalizzato a favorire la fidelizzazione del management, attraverso il condizionamento dell'incentivo previsto dal Piano stesso al perdurare del rapporto di lavoro con la Società (o con una società del Gruppo) e a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per i manager che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento di risultati strategicamente rilevanti.

In particolare, il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- focalizzare l'attenzione del management e delle risorse chiave sui fattori di successo strategico a medio-lungo termine assicurando il pieno allineamento degli interessi del management a quelli degli Azionisti;
- assicurare un elevato livello di attraction e retention delle risorse chiave;
- attivare un sistema di incentivazione a lungo termine in grado di creare un forte legame fra retribuzioni, risultati aziendali conseguiti, creazione di valore per gli Azionisti.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, con durata triennale. Tale intervallo è stato giudicato il più adatto per perseguire gli obiettivi di incentivazione prefissati e, in particolare, per focalizzare l'attenzione dei Beneficiari sui fattori di successo strategico a medio- lungo termine del Gruppo Italmobiliare.

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

Il Piano prevede l'Assegnazione di un determinato numero di Diritti a ricevere Phantom Stock collegate al valore dell'Azione alla fine del Periodo di Performance a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di Performance cui il Piano è collegato.

Il Premio finale dipende quindi da:

- numero di Phantom Stock maturate (sulla base della performance del Gruppo);
- valore dell'Azione, in base alla performance di borsa.

A ciascun Beneficiario sarà assegnato un certo numero di Phantom Stock come comunicato nella Lettera di Assegnazione.

Al termine del Periodo di Performance, un determinato numero di Phantom Stock assegnate sarà attribuito ai Beneficiari sulla base dei risultati conseguiti nel triennio precedente e in relazione ai seguenti Obiettivi di Performance:

- Net Asset Value per azione rilevato al termine del Periodo di Performance confrontato con il Net Asset Value per azione Target come approvato dal Consiglio di Amministrazione, con un peso relativo ai fini della determinazione del Premio pari all'80%;
- Performance ESG, con un peso relativo ai fini della determinazione del Premio pari al 20%.

Le Phantom Stock attribuite saranno quindi «convertite» immediatamente in un Premio in denaro. Il controvalore in denaro sarà determinato prendendo come riferimento il valore medio dei prezzi di chiusura dell'Azione Italmobiliare negli ultimi sessanta giorni a partire dalla data di chiusura dell'ultimo esercizio del Periodo di Performance.

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

Il valore target dell'Assegnazione è rappresentato da una percentuale della retribuzione fissa del Beneficiario definita

in relazione alle responsabilità affidate al ruolo e sulla base delle prassi di mercato. L'entità degli incentivi assegnati a target a ciascun Beneficiario è differenziata in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, successivamente alla conclusione del Periodo di Performance, provvederà alla verifica del livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance determinando, di conseguenza, il numero di Phantom Stock e il Premio da attribuire a ciascun Beneficiario.

La performance complessiva è misurata secondo la seguente curva di incentivazione:

- al raggiungimento di un livello minimo di performance, sarà attribuito un numero di Phantom Stock pari al 66% delle Phantom Stock assegnate. Al di sotto di tale livello minimo non sarà attribuita alcuna Phantom Stock;
- al raggiungimento del livello target di performance (100%) sarà attribuito un numero di Phantom Stock equivalente al numero di Phantom Stock assegnate (100%);
- al raggiungimento di un livello massimo di performance, sarà attribuito un numero di Phantom Stock pari al 167% delle Phantom Stock assegnate. Al raggiungimento di un livello di performance superiore a tale cap non sarà attribuita alcuna Phantom Stock aggiuntiva.

Con riferimento all'indicatore Net Asset Value, per performance intermedie tra il livello minimo ed il target, e tra il target ed il massimo, si applicherà un calcolo per interpolazione lineare.

La Performance ESG viene misurata secondo una scala che va da 1 a 5 considerando sia il numero di rating migliorati che il miglioramento in termini di valutazione: il livello minimo di performance corrisponde a 2; il livello target corrisponde a 3; il livello massimo corrisponde a 5.

L'accertamento del raggiungimento degli Obiettivi di Performance del Piano, per la determinazione del numero di Phantom Stock da attribuire sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio al 31 dicembre 2025.

L'ammontare del Premio come sopra determinato non potrà in alcun modo superare un ammontare massimo pari al triplo della Remunerazione Totale di ciascun singolo Beneficiario.

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

Non applicabile.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano. In particolare, in relazione all'erogazione del Premio, verrà tenuto in considerazione il regime di imposizione applicabile vigente nello stato di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

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

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

In data 8 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2023 l'approvazione del Piano.

All'Assemblea degli Azionisti verrà richiesto di attribuire al Consiglio (su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine), con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per l'attuazione del Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dall'Assemblea, illustrati nel presente Documento Informativo, e in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per provvedere - ove previsto sentito anche il Comitato per la Remunerazione e le Nomine - a (i) approvare e/o modificare e/o integrare il Regolamento del Piano; (ii) individuare i Beneficiari; (iii) determinare la misura dell'incentivo da attribuire a ciascun Beneficiario; (iv) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano.

3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano

Gli organi responsabili della gestione del Piano sono il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che si avvarranno, a livello tecnico e operativo della Direzione Risorse Umane.

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

Al fine di mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, procede a disciplinare i diritti emergenti e/o a modificare e/o a integrare le condizioni di Attribuzione delle Phantom Stock al realizzarsi di alcune operazioni, tra le quali, a titolo esemplificativo, il frazionamento ed il raggruppamento dell'Azione.

In caso di *Change of Control* o di discontinuità dell'andamento sul mercato del prezzo dell'Azione della Società (a seguito di, a titolo di esempio, aumenti di capitale, delisting), rimarranno impregiudicati i Diritti assegnati dai Beneficiari.

Il Consiglio, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, a proprio insindacabile giudizio, avrà altresì la facoltà di adeguare gli Obiettivi di *Performance* in modo tale da garantire, nell'interesse dei Beneficiari, una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella precedentemente in essere nell'eventualità in cui si verificano situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro del Gruppo ovvero, più in generale, sui parametri alla base degli Obiettivi di Performance, ciò al solo fine di preservare le finalità del Piano di costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione dei Beneficiari.

Il Consiglio può apportare al Piano le modifiche da esso ritenute opportune, a proprio insindacabile giudizio, al fine di allineare il Piano a norme di legge e regolamenti, correggere eventuali incoerenze, difetti od omissioni del Regolamento e/o del Piano.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare le 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)

Trattandosi di un piano di *Phantom Stock*, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte della Società. Per l'attuazione del Piano è prevista, invece, l'attribuzione ai Beneficiari di Diritti che determinano, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Premio.

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

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, composto da amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi del combinato disposto degli articoli 147ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di autodisciplina.

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 dell'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Nella riunione del 28 febbraio 2023 il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha espresso parere favorevole sulla proposta di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Nella riunione dell'8 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e ha proposto di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in unica convocazione in data 27 aprile 2023.

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

I Diritti previsti dal Piano saranno assegnati ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e, per i Manager diversi dagli Amministratori esecutivi e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, dal soggetto all'uopo delegato dal Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società convocata in unica convocazione in data 27 aprile 2023.

La data della decisione assunta da parte del Consiglio di Amministrazione in merito all'Assegnazione delle Phantom Stock e la data dell'eventuale proposta al Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione non sono disponibili al momento della redazione del presente Documento Informativo e, pertanto, verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il piano, se negoziati in mercati regolamentati

Il prezzo delle azioni al momento dell'Assegnazione dei diritti da parte del Consiglio di Amministrazione sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

Alla data dell'8 marzo 2023 in cui si è riunito il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, il prezzo di chiusura di Borsa dell'azione Italmobiliare era di euro 24.75.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari 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 le 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'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'Assegnazione dei Diritti risulterebbe ininfluenza nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano che prevede l'Assegnazione di Phantom Stock, non possono effettuare alcuna operazione sulle azioni, non essendoci alcuna attribuzione materiale delle stesse.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano consiste nell'Assegnazione, a ciascuno dei Beneficiari, di Diritti a ricevere delle *Phantom Stock* ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento e dalla Lettera di Assegnazione. Il numero delle *Phantom Stock* da attribuire ai Beneficiari è subordinato al raggiungimento degli Obiettivi di Performance, in base ai criteri esposti al precedente paragrafo 2.2.

Le *Phantom Stock* vengono attribuite al termine del Periodo di *Performance* e quindi convertite in un Premio in denaro in base ai criteri esposti al precedente paragrafo 2.2.

In considerazione del diretto collegamento del Premio al valore dell'Azione, verranno attribuite al Management al termine del Periodo di Performance un numero di *Phantom Stock* aggiuntivo, pari al controvalore dei dividendi erogati nel Periodo di Performance (cd. "Dividend Equivalent"), al fine di mitigare l'impatto sul diritto assegnato al Management.

4.2. L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano prevede un unico ciclo di Assegnazione.

Le *Phantom Stock* verranno attribuite ai Beneficiari nell'anno successivo al termine del Periodo di *Performance* e immediatamente convertite in denaro secondo quanto previsto al precedente paragrafo 2.3.

4.3. Il termine del piano

Il Piano si concluderà con la corresponsione del Premio, ovvero dopo l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

4.4. Il 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

Si prevede l'Assegnazione massima di 850.000 *Phantom Stock*. Il numero di Diritti assegnati è determinato sulla base dei meccanismi descritti al paragrafo 2.3.

4.5. Modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se l'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

L'Attribuzione delle *Phantom Stock* e la relativa conversione nel Premio monetario sono condizionati a:

- effettiva sussistenza del Rapporto nella Società o in una delle società del Gruppo al momento dell'erogazione del Premio;

- i Beneficiari non devono essere in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento al termine del Periodo di Performance; se il Beneficiario è un Amministratore esecutivo, non deve aver rinunciato alla carica né essere stato revocato momento dell'erogazione del Premio;
- conseguimento degli Obiettivi di Performance come evidenziato nel paragrafo 2.2.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione del Premio, la Società si riserva il diritto, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere al Beneficiario la restituzione del Premio già erogato (c.d. "clawback"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali;
- erogazione del Premio sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

4.6. L'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 società stessa o a terzi

Trattandosi di un Piano di Phantom Stock non è prevista l'attribuzione di Azioni o di opzioni e pertanto la presente sezione non risulta applicabile.

4.7. La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui 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

Trattandosi di Piano di Phantom Stock, in base al quale non vengono attribuite azioni od opzioni, non sono possibili operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita dei Diritti assegnati; pertanto, la presente sezione non risulta applicabile.

È comunque vietata ai Beneficiari - e comporta la decadenza del diritto alla corresponsione del Premio - l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

4.8. La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Hanno diritto all'erogazione del Premio i Beneficiari che al momento del pagamento dello stesso siano in costanza di Rapporto senza che sia in corso l'eventuale periodo di preavviso o comunque senza che sia stata data comunicazione di recesso; gli amministratori non devono aver rinunciato all'incarico né essere stati revocati. In caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del Premio, il Beneficiario perderà automaticamente tutti i Diritti (o le *Phantom Stock* già attribuite) che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà inoltre diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Nel caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del Premio per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;
- dimissioni non per giusta causa;
- revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore;
- dimissioni non per giusta causa dell'amministratore;

verrà mantenuto il diritto (per il beneficiario o per gli eredi o aventi causa) a ricevere una quota parte del Premio applicando il criterio "pro-rata temporis" e in coerenza con il grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance, le modalità e le tempistiche previste.

In caso di:

- trasferimento del rapporto di lavoro, collaborazione, mandato dalla Società a un'altra società del Gruppo;
- cessazione con contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto di lavoro, collaborazione, mandato nell'ambito del Gruppo;

il Beneficiario manterrà la titolarità dei Diritti negli stessi termini e alle stesse condizioni.

4.9. L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10. Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi dell'art. 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

Non applicabile.

4.11. Gli 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 applicabile.

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

Tale valore non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore dell'Azione al momento dell'Attribuzione delle *Phantom Stock*. Il costo stimato sull'intero arco del Piano, così come descritto nel presente documento, in caso di raggiungimento di performance massima e ipotizzando che il prezzo dell'Azione di Italmobiliare rimanga stabile nel Periodo di Performance (rispetto alla media prezzo Azione dell'ultimo trimestre del 2022 di 25,23 euro è di circa 20 milioni di euro.

4.13. L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non applicabile.

4.14. -4.23.

Le sezioni relative all'attribuzione di azioni e alle stock option non sono applicabili.

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti sarà fornita successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.