
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.

"Assegnatari": 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;

"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.

* * *