



ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI ORDINARI DEL 24 GIUGNO 2025

**PIANO DI PHANTOM SHARES 2025-2027
DOCUMENTO INFORMATIVO**

(redatto ai sensi dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti adottato con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999)

PIANO DI PHANTOM SHARES 2025-2027

DOCUMENTO INFORMATIVO

Ai sensi dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti adottato con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999

(Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2025 ed è disponibile sul sito internet della Società www.gruppotim.it/assemblea)

DEFINIZIONI

I termini sottoindicati hanno il significato ad essi rispettivamente attribuito:

Azioni	Le azioni ordinarie di TIM, prive di valore nominale, ammesse alla negoziazione sul mercato Euronext Milan, mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Beneficiari	I dipendenti del Gruppo, individuati sulla base del ruolo strategico ricoperto che non siano destinatari del Piano SOP 2022-2024.
Bonus	L'importo lordo in denaro che verrà corrisposto a ciascun Beneficiario in caso di maturazione delle Phantom Shares ai termini e alle condizioni del presente Piano.
Bonus Massimo	il massimo importo del Bonus attribuibile a ciascun Beneficiario, calcolato come differenza tra il Valore Massimo di Maturazione e il Valore Soglia, moltiplicato per il numero di Phantom Shares maturate.
Claw-back	Il diritto della Società di recuperare, in tutto o in parte, le Azioni assegnate a titolo gratuito (detratte quelle vendute per l'assolvimento degli oneri fiscali in capo al Beneficiario), ovvero il loro Valore Normale alla Maturazione, entro 60 mesi dalla data di assegnazione delle Azioni, in caso, tra l'altro, di: (i) errore nei dati di riferimento ai fini del calcolo del premio; (ii) condotte dolose o gravemente colpose del Beneficiario; (iii) <i>restatement</i> del bilancio che abbia inciso sull'erogazione, come meglio specificato nel regolamento.
Comitato	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione istituito da TIM in seno al Consiglio di Amministrazione, con funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione.
Consiglio di Amministrazione	il consiglio di amministrazione della Società.
Controllate	Ciascuna delle società di tempo in tempo controllate da TIM, ai sensi dell'art. 93 del TUF con sede in Italia.
Dipendenti	I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in essere con la Società o le sue Controllate alla data

dell'assegnazione.

Documento Informativo	Il presente documento informativo, redatto in conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 114- <i>bis</i> del TUF.
Gruppo	TIM e le Controllate.
Euronext Milan	Il mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Periodo di Vesting	Il periodo compreso tra la data dell'Assemblea degli Azionisti ordinari chiamata ad approvare il Piano (24 giugno 2025) e il 31 gennaio 2027, durante il quale le Phantom Shares maturano ai termini e condizioni del Piano.
Periodo di Calcolo	Il periodo compreso tra il 1° febbraio 2027 e il 14 aprile 2027.
Phantom Shares	Unità rappresentativa di una Azione, gratuita e che verrà convertita in un Bonus monetario ai termini e alle condizioni di cui al presente Piano.
Piano	Il "Piano di Phantom Shares 2025-2027", disciplinato dal presente Documento Informativo.
Rapporto	Il rapporto di lavoro dipendente intercorrente tra ciascun Beneficiario e TIM o sue Controllate.
Regolamento	Il regolamento attuativo del Piano, che sarà approvato dal Consiglio e che disciplinerà i termini e le condizioni di dettaglio del Piano stesso.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999.
Società o TIM	TIM S.p.A., con sede legale in Milano, Via Gaetano Negri n. 1.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
Valore di Maturazione	Il valore attribuito a ciascuna Phantom Shares una volta intervenuta la maturazione, corrispondente alla media ponderata del prezzo ufficiale di quotazione dell'Azione ordinaria di TIM sull'Euronext Milan nel Periodo di Calcolo (entrambi inclusi), fermo restando il limite del Valore Massimo di Maturazione.

Valore Massimo di Maturazione	Il valore massimo in ogni caso attribuibile a ciascuna Phantom Shares una volta intervenuta la maturazione ai fini della corresponsione del Bonus, pari a Euro 1,4225.
Valore Soglia	Il valore iniziale attribuito a ciascuna Phantom Shares, pari a Euro 0,3465 corrispondente alla media ponderata del prezzo ufficiale di quotazione dell'Azione ordinaria e dell'azione di risparmio di TIM sull'Euronext Milan nei 30 giorni antecedenti la data di convocazione del Consiglio del 23 maggio 2025.

PREMESSA

In data 23 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione di TIM – sulla base dell'istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione – ha approvato la proposta, per l'Assemblea degli Azionisti ordinari convocata in sede ordinaria per il giorno 24 giugno 2025, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, di approvazione del Piano di incentivazione denominato "Piano di Phantom Shares 2025–2027", come disciplinato dal presente Documento Informativo.

Il Piano si inserisce nel quadro della politica di remunerazione della Società e si propone di rafforzare l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti, promuovendo la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

Si precisa che il Piano non è da considerarsi di "*particolare rilevanza*" ai sensi dell'articolo 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell'articolo 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto è rivolto solamente a dipendenti che non sono dirigenti con responsabilità strategiche.

Il presente Documento Informativo è predisposto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti e in conformità allo Schema n. 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società e sul sito internet di TIM all'indirizzo www.gruppotim.it/assemblea, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo internet www.1info.it, nei termini e con le modalità previste dalla normativa applicabile.

Le informazioni non ancora disponibili al momento dell'approvazione della proposta per l'Assemblea degli Azionisti ordinari saranno per tempo debite diffuse nei modi previsti dalla disciplina applicabile.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano è riservato ad esponenti del management del Gruppo, così come discrezionalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti ordinari del 24 giugno 2025, tra i Dipendenti ritenuti meritevoli di incentivazione, *recognition* e *retention* in base a considerazioni gestionali.

L'inclusione tra i Beneficiari avverrà tenuto conto del ruolo ricoperto, del livello di responsabilità organizzativa e del contributo atteso rispetto agli obiettivi strategici del Gruppo, in un'ottica di incentivazione e fidelizzazione di risorse chiave, nel rispetto della politica di remunerazione sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ordinari del 24 giugno 2025.

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

I Beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, anche su indicazione dell'Amministratore Delegato, fra i Dipendenti successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti ordinari del 24 giugno 2025; i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e delle Società Controllate non sono tra i Beneficiari del Piano.

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

Alla data del Documento Informativo, il Piano è idealmente rivolto a circa n. 85 dipendenti del Gruppo secondo le determinazioni che verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando che ulteriori Beneficiari potranno essere individuati dal Consiglio di Amministrazione stesso successivamente all'Assemblea degli Azionisti ordinari del 24 giugno 2025. Si rinvia inoltre a quanto indicato al precedente par. 1.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, 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 della Società

Non applicabile, in quanto tra i Beneficiari del Piano non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche.

c) Persone fisiche controllanti la Società, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella Società

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separate per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

a) Dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;

Non applicabile, in quanto tra i Beneficiari del Piano non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche.

b) Nel caso delle società di “minori dimensioni” ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche della Società;

Non applicabile.

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 applicabile.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano ha l'obiettivo di premiare e favorire la fidelizzazione e la permanenza nel Gruppo di un selezionato bacino di risorse chiave, allineando gli interessi del management agli interessi dei soci di TIM, in termini di conseguimento dell'obiettivo di crescita di valore dell'Azione nel medio periodo.

Lo strumento utilizzato è rappresentato da unità denominate Phantom Shares, che attribuiscono ai Beneficiari, una volta decorso il Periodo di Vesting nonché il successivo Periodo di Calcolo, il diritto a ricevere un premio (Bonus) monetario pari alla differenza tra il Valore di Maturazione e il Valore Soglia, moltiplicato per il numero di Phantom Shares maturate, fermo il limite dal Valore Massimo di Maturazione e che nessun Bonus verrà erogato qualora il Valore di Maturazione sia pari o inferiore al Valore Soglia.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Fermo quanto indicato al precedente par. 1 con riferimento ai criteri di individuazione dei Beneficiari, la maturazione delle Phantom Shares e la conseguente corresponsione del Bonus monetario sono condizionate esclusivamente: (i) alla permanenza del Rapporto alla data di conclusione del Periodo di Vesting (fermo quanto previsto al successivo art. 4.8 nelle ipotesi c.d. *good leaver*), e (ii) alla circostanza

che il Valore di Maturazione sia superiore al Valore Soglia.

Si rinvia inoltre al par. 4.5 del presente Documento Informativo per ulteriori dettagli.

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

Il numero di Phantom Shares attribuite a ciascuno dei Beneficiari è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato. I Beneficiari sono suddivisi in specifiche fasce di incentivazione, sulla base di criteri quali:

- la posizione organizzativa ricoperta;
- l'apporto atteso alla realizzazione degli obiettivi strategici del Gruppo;
- il livello di responsabilità manageriale e il potenziale di sviluppo.

Alla data del presente Documento Informativo, è prevista l'assegnazione di un massimo complessivo pari a 29.978.750 Phantom Shares.

In particolare, la *pay opportunity* è definita e differenziata in funzione del ruolo e sarà corrispondente:

- Fascia I: n. 6.778.750 Phantom Shares;
- Fascia II: n. 400.000 Phantom Shares;
- Fascia III: n. 200.000 Phantom Shares.

Il quantitativo effettivo delle Phantom Shares attribuite sarà ad ogni modo determinato dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti suindicati, anche tenuto conto di eventuali cessazioni, ingressi o riallocazioni.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'Emittente

Non applicabile.

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

Nel definire le caratteristiche del Piano non sono emerse implicazioni significative di ordine fiscale o contabile tali da incidere in modo sostanziale sulla struttura del Piano stesso.

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 applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine

dell'attuazione del Piano

Il Piano, così come illustrato nel presente Documento Informativo, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ordinari convocata per il giorno 24 giugno 2025, alla quale sarà altresì proposto di deliberare il conferimento al Consiglio di Amministrazione della delega per la sua attuazione.

Sarà in particolare proposta l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione di tutti i poteri necessari o opportuni per l'attuazione del Piano, tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- l'approvazione ed ogni successiva modifica del Regolamento;
- l'individuazione dei Beneficiari e la determinazione della *pay opportunity* nei limiti di quanto previsto dal Documento Informativo
- la definizione degli ulteriori aspetti operativi e le modalità attuative del Piano;
- l'adozione di ogni altro atto, misura o adempimento ritenuto necessario o opportuno per dare piena e corretta attuazione al Piano.

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Piano. Il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto istruttorio, propositivo e consultivo del Comitato e ha facoltà di delega della gestione operativa del Piano alle competenti funzioni aziendali.

Il Consiglio, inoltre, potrà eventualmente conferire delega all'Amministratore Delegato per alcuni aspetti riguardanti la concreta attuazione del Piano.

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

In caso di vicende straordinarie riguardanti la Società o di modifiche del quadro normativo con effetti sul Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di apportare al Regolamento del Piano, su parere conforme del Comitato e senza necessità di ulteriore coinvolgimento dell'Assemblea degli Azionisti ordinari, eventuali modificazioni le integrazioni volte a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, nei limiti consentiti dalle determinazioni assunte dall'Assemblea degli Azionisti ordinari e dalla normativa di tempo in tempo applicabile.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Trattandosi di un Piano di "Phantom" Shares (ovverosia che prevede il pagamento di un Bonus di natura monetaria), non è prevista la corresponsione ai Beneficiari di Azioni, né l'emissione o l'acquisto delle stesse da parte della Società.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano;

eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e con il supporto del *management* aziendale e del consulente Willis Tower Watson, ha approvato la struttura del Piano definendone le caratteristiche principali, ed infine il presente Documento Informativo. Non vengono in rilievo conflitti di interesse degli amministratori di TIM, non essendo questi ultimi Beneficiari del Piano.

3.6 Data della decisione dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e della proposta del Comitato

La proposta di adozione del Piano per l'Assemblea degli Azionisti ordinari è stata: (i) approvata, per quanto di competenza, dal Comitato in data 19 maggio 2025; (ii) approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 maggio 2025. L'adozione del Piano verrà sottoposta, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ordinari convocata in data 24 giugno 2025.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per le nomine e la remunerazione

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ordinari convocata per il giorno 24 giugno 2025. Successivamente, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso, previa istruttoria del Comitato alla luce del relativo Regolamento e anche su proposta dell'Amministratore Delegato quanto all'individuazione dei Beneficiari.

3.8 Prezzo di mercato delle Azioni, registrato nelle predette date

Alla data del 19 maggio 2025, in cui il Comitato ha esaminato il Piano da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, il prezzo ufficiale di borsa delle Azioni TIM era pari a Euro 0,385.

Alla data del 23 maggio 2025, in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano e deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ordinari, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni TIM era pari a Euro 0,384.

3.9 Termini e modalità con cui l'Emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per le nomine e la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014

L'eventuale coincidenza temporale tra la diffusione di informazioni privilegiate (o la pendenza del "ritardo" nella diffusione delle stesse) e l'assegnazione iniziale delle Phantom Shares risulterebbe influente per i Beneficiari, in quanto gli stessi matureranno il diritto alla corresponsione del Bonus

monetario esclusivamente al termine Periodo di Vesting, ferma la corresponsione del Bonus al termine del Periodo di Calcolo e sulla base del Valore di Maturazione.

- 4. Peraltro, il Periodo di Calcolo è già stato definito ed è uguale per tutti i Beneficiari, per cui la Società non prevede di approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni sopra richiamate,**

CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compenso basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di Phantom Shares, la cui maturazione determina, ai termini e alle condizioni meglio descritte al successivo paragrafo 4.5, l'insorgere in capo ai Beneficiari del diritto alla corresponsione del Bonus monetario, nei limiti del Bonus Massimo.

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

Il Piano prevede un unico ciclo di assegnazione di Phantom Shares, ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di assegnare Phantom Shares in una o più volte nel corso del Periodo di Vesting.

4.3 Termine del Piano

Il Piano avrà termine il 14 aprile 2027, data ultima del Periodo di Calcolo, e l'eventuale attribuzione del Bonus avverrà a valle di periodo secondo quanto determinato dal Consiglio di Amministrazione.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnabili

Il Piano prevede l'assegnazione di un massimo di n. 29.978.750 Phantom Shares, alla cui maturazione non è prevista la corresponsione ai Beneficiari di Azioni ma solamente di un Bonus monetario.

4.5 Modalità e 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*; descrizioni di tali condizioni e risultati

Ferma l'individuazione discrezionale dei Beneficiari delle Phantom Shares secondo quanto descritto nei precedenti paragrafi del Documento Informativo, l'attribuzione del Bonus ai Beneficiari non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali o aziendali, bensì al verificarsi congiunto dei seguenti presupposti:

- la permanenza del Rapporto tra la Società (o una Controllata) e il Beneficiario alla data di scadenza del Periodo di Vesting, salve le ipotesi di c.d. *good leaver*;
- alla circostanza che il Valore di Maturazione sia superiore al Valore Soglia.

In presenza di tali condizioni, il Beneficiario avrà il diritto a ricevere un Bonus monetario determinato secondo la seguente formula:

$$\text{Bonus} = (\text{Valore di Maturazione} - \text{Valore Soglia}) \times \text{Numero di Phantom Shares maturate}$$

Resta inteso che, ai fini del calcolo del Bonus da corrispondersi al Beneficiario, il Valore di Maturazione non potrà in ogni caso essere superiore a Euro 1,4225 (ovvero al Valore Massimo di Maturazione).

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

Le Phantom Shares saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale, e non potranno essere trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di atti di disposizione *inter vivos*. In conseguenza della maturazione delle Phantom Shares non è prevista la corresponsione ai Beneficiari di Azioni ma solamente di un Bonus monetario.

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

Non applicabile.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o della carica di amministratore

In caso di cessazione del Rapporto prima della Maturazione (e quindi in pendenza del periodo di vesting), per (i) pensionamento; (ii) cessazione consensuale (con esclusione in ogni caso delle dimissioni volontarie); (iii) collocamento al di fuori del perimetro del Gruppo, per qualsiasi causa, della società con cui il Beneficiario intrattiene il suo Rapporto; (iv) invalidità totale e permanente o decesso (con assegnazione in quest'ultimo caso agli eredi), le Phantom Shares, in numero ridotto in proporzione ai quadrimestri interi già trascorsi dalla data di assegnazione delle Phantom Shares fino all'evento interruttivo, resteranno suscettibili di Maturazione (senza accelerazione del vesting), purché l'evento interruttivo si verifichi successivamente al 1° gennaio dell'anno successivo all'assegnazione delle Phantom Shares.

Resta inteso che, in ogni diversa fattispecie di cessazione del Rapporto con TIM o le Controllate, le Phantom Shares decadranno. In ipotesi di invio di lettera di contestazione disciplinare, e sino al momento della ricezione della comunicazione con cui sia irrogata la relativa sanzione (con eventuale applicazione del Claw-back) ovvero si segnali che nessuna sanzione sarà comminata, il diritto di percepire il Bonus resterà sospeso.

In caso di trasferimento del Rapporto dalla Società ad un'altra società del Gruppo, o viceversa, o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli in virtù del Piano.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti i poteri richiesti per dare attuazione al Piano,

apportandovi ogni modifica e/o integrazione necessaria per il perseguimento degli obiettivi che con il Piano si intendono raggiungere, ivi incluso in caso di mutamento della normativa applicabile o di situazioni straordinarie e non previste in sede di Regolamento.

4.10 Motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto”, da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l’acquisto delle azioni ai sensi dell’articolo 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 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

Alla data del presente Documento Informativo, l’onere effettivo per la Società non è determinabile, in quanto dipende da variabili non ancora verificabili, tra cui il quantitativo di Phantom Shares effettivamente maturate ed il verificarsi delle condizioni per l’insorgere del diritto al Bonus monetario in capo ai Beneficiari, tra cui in particolare – oltre alla permanenza del Rapporto – la circostanza che il Valore di Maturazione sia superiore al Valore Soglia (nonché l’entità dello scostamento tra Valore di Maturazione e Valore Soglia con riferimento a ciascun Beneficiario).

4.13 L’indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Non applicabile.

4.14 Eventuali limiti previsti per l’esercizio del diritto di voto e per l’attribuzione dei diritti patrimoniali

Non applicabile.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate sui mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 – 4.23 Non applicabile in quanto non si tratta di *stock option*

Non applicabile.