

GRUPPO TIM

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.

INWIT

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

Ai sensi dell'art. 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 2 marzo 2018

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
INWIT	4
PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2018	7
1. <i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	7
2. <i>GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE</i>	8
3. <i>LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018</i>	12
4. <i>REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	18
5. <i>REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI</i>	22
6. <i>PIANO PER LA SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E KEY MANAGER</i>	23
SECONDA SEZIONE: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2017	25
PREMESSA	25
PRIMA PARTE	25
1. <i>REMUNERAZIONE DELL' AMMINISTRATORE DELEGATO</i>	25
2. <i>REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	26
3. <i>REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI</i>	27
4. <i>REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO</i>	28
SECONDA PARTE.....	29
TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2017.....	29

PREMESSA

La presente relazione (la “Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2018, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione e redatta secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “Regolamento Emittenti”), si articola in due sezioni:

- nella prima sezione è illustrata la politica di remunerazione (la “Politica”) prevista per il 2018 da Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito “INWIT” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “Key Manager”), con evidenza dei principi e degli obiettivi perseguiti, degli organi coinvolti e dei criteri utilizzati per la progettazione e implementazione;
- nella seconda sezione, sono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio 2017 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione dell’esercizio precedente.

La Relazione riporta, inoltre, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Autodisciplina”), come da ultimo modificate nel luglio 2015.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio che si riferisce all’esercizio 2017 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

INWIT

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (in forma abbreviata “INWIT”, di seguito anche la “Società”) opera in Italia nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche, nello specifico quelle dedicate all’ospitalità di apparati di trasmissione radio, per le telecomunicazioni e la diffusione di segnali televisivi e radiofonici.

INWIT opera in tale settore in seguito al conferimento, ricevuto da parte di TIM nel marzo 2015, e con efficacia a partire dal 1° aprile 2015, di un ramo d’azienda avente a oggetto principalmente le attività relative alla realizzazione e alla gestione di infrastrutture passive dei siti, generalmente costituite da strutture civili (come torri, tralicci e pali), oltre ad impianti tecnologici, necessarie a ospitare gli apparati di ricetrasmisione di proprietà degli Operatori Mobili e di altri gestori di servizi radio. La Società offre, inoltre, nuovi servizi innovativi quali ad esempio il *backhauling* e le microcoperture cellulari.

Gli operatori infrastrutturali di questo settore vengono anche denominati *Tower Company* o *Tower Operator*. In tale contesto, INWIT si distingue per essere il primo *Tower Operator* italiano sia per fatturato complessivo che per numero di siti gestiti (circa 11.000 distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale).

I risultati del 2017 hanno confermato la solidità del percorso di crescita della Società. L’obiettivo della crescita “*low teens*” dell’EBITDA è stato raggiunto.

I ricavi sono aumentati grazie alla crescita del numero dei nuovi clienti che hanno scelto le infrastrutture di INWIT attestando il *co-tenancy ratio* a oltre 1,8x da 1,55x. La Società è inoltre riuscita ad ampliare il portafoglio di business realizzando nuovi siti e proponendo nuovi servizi infrastrutturali come il *backhauling* e le microcoperture cellulari.

E’ proseguita l’azione di efficientamento dei costi attraverso la graduale e continua riduzione dei costi di locazione ed il mantenimento di un’organizzazione “*lean*”, cioè “*snella*”, attestata da una crescita attenta e selettiva del numero di risorse inserite in organico.

Il percorso di sviluppo del 2017 ha riguardato l’intera organizzazione aziendale: i risultati sono rappresentati dal miglioramento continuo dei processi del core business presidiati dalla funzione Business Management & Operations che sono stati certificati secondo la norma ISO 9001, dall’ingresso di nuove risorse, dalla formazione di nuove competenze, dalla evoluzione dei sistemi informativi a supporto del business.

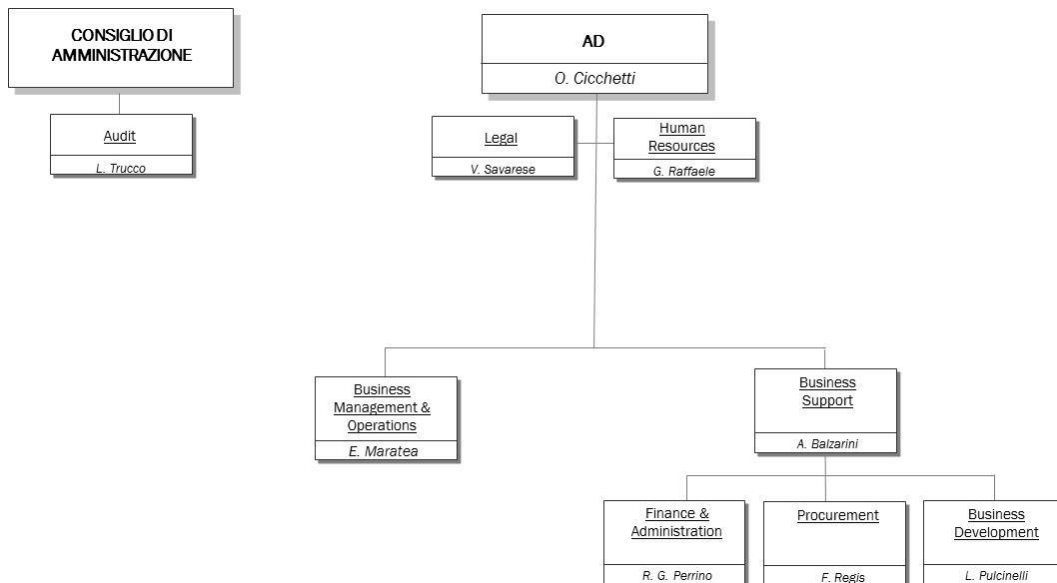
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER

La struttura organizzativa adottata dalla Società prevede al riporto dell'Amministratore Delegato:

- la funzione **Business Management & Operations**, che ha la responsabilità di assicurare lo sviluppo dei ricavi da ospitalità, attraverso la realizzazione di nuovi siti e la valorizzazione di quelli esistenti, la ottimizzazione dei costi locativi, l'implementazione dei nuovi servizi ed in particolare le coperture microcellulari ed il *backhauling*. A tal fine alla funzione sono attribuite tutte le leve operative e la responsabilità dei processi di vendita, post vendita, della gestione patrimoniale e operativa dei siti e degli altri asset produttivi aziendali. Nell'ambito della funzione sono previste 4 strutture Nord Ovest, Nord Est, Centro e Sud per il presidio delle attività a livello territoriale;
- la funzione **Business Support**, con il mandato di assicurare il coordinamento delle tre strutture *Finance & Administration, Procurement e Business Development*;
- la funzione **Legal**, che assicura la tutela legale della Società attraverso le attività di consulenza, assistenza e risoluzione di eventuali controversie e contenziosi. Legal assicura inoltre, attraverso la struttura *Compliance e Regolamentazione* la gestione dei processi di compliance e la gestione delle tematiche regolatorie;
- la funzione **Human Resources**, che assicura l'assunzione, la gestione e lo sviluppo del personale, la definizione delle politiche di remunerazione, la valutazione delle performance, la definizione ed adozione dell'assetto organizzativo che supporti in modo efficace ed efficiente il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A riporto del Consiglio di Amministrazione opera la funzione **Audit**, che assicura la definizione e la realizzazione dei programmi di revisione, la predisposizione delle relazioni relative agli interventi di revisione effettuati ed il monitoraggio dell'attuazione dei piani di miglioramento definiti a seguito degli interventi di revisione.

Si riporta di seguito il macro assetto organizzativo di INWIT (disponibile in dettaglio sul sito www.inwit.it)



I Dirigenti con responsabilità strategiche - Key Manager- di INWIT sono:

KEY MANAGER	STRUTTURA ORGANIZZATIVA
EMILIO MARATEA	RESPONSABILE BUSINESS MANAGEMENT & OPERATIONS
ANDREA BALZARINI*	RESPONSABILE BUSINESS SUPPORT
RAFAEL GIORGIO PERRINO	RESPONSABILE FINANCE & ADMINISTRATION

* Key Manager della Società dal 1 agosto 2017, in sostituzione di Silvia Ponzoni che ha lasciato l'azienda il 31 luglio 2017.

Al 31 dicembre 2017, INWIT ha un organico di 97 dipendenti.

PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2018

1. EXECUTIVE SUMMARY

La politica di remunerazione 2018 di INWIT conferma, anche in coerenza con le Linee Guida della Capogruppo TIM S.p.A., gli obiettivi fondamentali, già affermati negli anni precedenti, che consistono nel promuovere l'allineamento degli interessi e dell'operato del *management* alle strategie, favorire la creazione di valore per gli azionisti e stimolare l'*engagement* del *management* nel raggiungimento degli obiettivi e nelle sfide aziendali.

Gli elementi di novità della politica di remunerazione 2018 sono:

- l'introduzione di un incentivo di lungo termine, *long term incentive*, per il periodo 2018 – 2020. Con questo strumento di nuova introduzione la Società intende:
 - (i) rafforzare l'allineamento degli interessi dei *manager* beneficiari a quelli degli azionisti, legando la remunerazione a specifici obiettivi di *performance*, il cui raggiungimento è strettamente collegato al miglioramento della *performance* della società ed alla crescita del valore della stessa nel lungo termine; (ii) contribuire alla fidelizzazione dei *manager*, allineando la politica di remunerazione della società alle migliori prassi di mercato che tipicamente prevedono strumenti di incentivazione di lungo termine;
- nell'incentivo di breve termine, la riduzione del peso percentuale assegnato all'obiettivo di *performance management*, che era stato previsto fin dal primo ciclo di MBO, per sviluppare la diffusione, ora a regime, nel management del modello di comportamento definito a livello di Gruppo.

La struttura della remunerazione complessiva prevede una parte fissa, una variabile a breve termine e una variabile a lungo termine. Le componenti devono essere adeguatamente bilanciate: la componente fissa deve essere congruente rispetto alle responsabilità attribuite mentre la componente variabile è definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alla performance effettivamente conseguita.

Le logiche e le caratteristiche delle diverse componenti sono sintetizzate nello schema sottostante.

Elementi della remunerazione	Criteri	Destinatari
Retribuzione fissa	<ul style="list-style-type: none"> E' definita in coerenza con la complessità del ruolo E' confrontata con i benchmark del mercato selezionato per garantire la competitività del costo del lavoro e assicurare, ove opportuno, il progressivo allineamento del posizionamento individuale verso la retribuzione target Tiene conto del trend di performance individuale 	Amministratore Delegato, Key Manager, Responsabili, Tutta la popolazione aziendale
Retribuzione variabile a breve termine	<ul style="list-style-type: none"> E' correlata al ruolo E' definita in percentuale della retribuzione fissa (retribuzione annua lorda) E' oggetto di confronto attraverso i benchmark di mercato del mercato selezionato E' collegata al raggiungimento di obiettivi annuali economico- finanziari e quantitativi- gestionali predeterminati E' sottoposta a gate Prevede un livello massimo di erogazione, con un cap pari al 140% del premio target Prevede clausola di clawback. 	Amministratore Delegato, Key Manager, Responsabili
Retribuzione variabile a lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> E' correlata al ruolo E' definita in percentuale della retribuzione fissa (retribuzione annua lorda) E' oggetto di confronto attraverso i benchmark di mercato del mercato selezionato Prevede l'assegnazione di azioni gratuite condizionate al raggiungimento di parametri di performance (strumento di Performance Share) Ha un orizzonte triennale, in coerenza con il Piano Industriale Prevede un livello massimo di erogazione, con un cap pari al 150% del premio target Prevede un periodo di lock up Prevede clausola di clawback. Autovettura a uso promiscuo 	Amministratore Delegato, Key Manager
Benefici non monetari	<ul style="list-style-type: none"> Polizze assicurative (infortuni, morte, invalidità permanente) Copertura spese sanitarie Previdenza integrativa Autovettura a uso promiscuo Check up sanitari 	Amministratore Delegato Key Manager, Responsabili

Ai fini della definizione della politica di remunerazione 2018, la Società ha provveduto, con il supporto di primaria società di consulenza, ad effettuare l'indagine retributiva che consente di confrontare la remunerazione corrisposta al *management* di INWIT, ed in particolare ai *Key Manager*, con quella osservata nel mercato esterno preso a riferimento.

2. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione di INWIT è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, nel rispetto della normativa applicabile e del Codice Etico e di Condotta del Gruppo TIM, fatto proprio e approvato dalla Società.

INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Autodisciplina, successivamente modificati con deliberazioni in data 21 dicembre 2015 e 2 novembre 2016. Ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate della Società (consultabile sul sito internet www.inwit.it - sezione *Governance*), le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, assunte nel rispetto della politica di

remunerazione portata all'esame assembleare, sono considerate operazioni non rilevanti e come tali escluse dall'applicazione del Regolamento Consob n. 17221/2010.

La politica per la remunerazione è definita in maniera chiara e trasparente attraverso un processo che coinvolge il Comitato per le nomine e la remunerazione supportato dalla funzione Human Resources, il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli Azionisti.

Di seguito sono indicate le principali attribuzioni e ruoli degli organi societari coinvolti, richiamati nel Codice di Autodisciplina.

Comitato per le nomine e la remunerazione

Il Comitato per le nomine e la remunerazione è composto dai Consiglieri indipendenti Cristina Finocchi Mahne, nominata Presidente in data 14 gennaio 2016, Paola Bruno, Giuseppe Gentili, Luca Aurelio Guarna e Filomena Passeggio. I Consiglieri Guarna e Passeggio in data 28 aprile 2017 sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione componenti del Comitato previa rideterminazione del numero dei componenti da tre a cinque.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione
▪ Propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio
▪ Propone al Consiglio di Amministrazione la definizione della Remuneration Policy degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche
▪ Valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia
▪ Esamina, con il supporto della Funzione Human Resources, la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche
▪ Presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance

Alle riunioni del Comitato assiste il Presidente del Collegio Sindacale o, in caso di impossibilità di quest'ultimo, un altro Sindaco da questi designato.

Nel corso del 2017, il Comitato per le nomine e la remunerazione si è riunito 9 volte e alle riunioni hanno partecipato i componenti, con una percentuale di presenza degli Amministratori pari a circa il 94%.

L'attività svolta dal Comitato, con il supporto della funzione Human Resources per i profili di *compensation*, ha riguardato le seguenti tematiche:

- la consuntivazione della retribuzione variabile a breve termine del 2016 relativa all'Amministratore Delegato, ai Key Manager e al Responsabile Audit;
- l'esame e la definizione della politica di remunerazione 2017;
- l'analisi e la verifica degli obiettivi dell'incentivazione a breve termine 2017 con particolare riferimento alla *score card* attribuita all'Amministratore Delegato, ai Key Manager, nonché, d'intesa con il Comitato per il controllo e i rischi, al Responsabile della funzione Audit;
- la predisposizione della Relazione sulla Remunerazione 2017;
- il completamento dell'istruttoria per la definizione del processo di *succession planning* dell'Amministratore Delegato e delle tavole di rimpiazzo e la verifica della sua effettiva implementazione;
- la realizzazione della *board evaluation* 2017 con il supporto di una società di consulenza;
- la predisposizione della proposta di riparto del compenso annuo complessivo del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea dei soci lo scorso 20 aprile 2017, a seguito della rideterminazione del numero dei componenti del *Board* e la nomina dei Consiglieri Guarna, Passeggio, Nuzzolo e Recchi.

Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2017 ha approvato la rideterminazione della composizione del Consiglio di Amministrazione da undici a quindici membri; otto Consiglieri (Paola Bruno, Primo Ceppellini, Cristina Finocchi Mahne, Alessandro Foti, Giuseppe Gentili, Luca Aurelio Guarna, Filomena Passeggio e Paola Schwizer) sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e dal Codice di Autodisciplina.

Consiglio di Amministrazione

- Approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- Delibera sulla suddivisione del compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, ove la stessa non abbia assunto decisioni in merito, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- Determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale
- Definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche
- Formula proposte all'Assemblea sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Assemblea degli azionisti

Assemblea degli Azionisti

- Si esprime annualmente, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, contenente la politica di remunerazione almeno per l'anno successivo a quello di consuntivazione
- Definisce il compenso annuo lordo complessivo per il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti all'atto della presentazione delle liste dei candidati, in vista del rinnovo del Consiglio stesso
- Delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione, la funzione Human Resources:

- propone al Comitato per le nomine e la remunerazione l'architettura complessiva del sistemi di incentivazione manageriale, individuando i meccanismi di funzionamento e gli obiettivi da assegnare ai Dirigenti con responsabilità strategiche;
- aggiorna il Comitato per le nomine e la remunerazione sugli interventi realizzati nell'ambito della politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche stabilita dal Consiglio di Amministrazione;

- analizza e monitora nel tempo, rispetto a quanto stabilito, l'applicazione e la coerenza della politica generale della remunerazione, proponendo eventuali correttivi;
- fornisce al Comitato per le nomine e la remunerazione il supporto tecnico e tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

3. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018

La Politica di Remunerazione di INWIT si propone di:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi aziendali promuovendo l'allineamento degli interessi e dell'operato del *management* alle strategie definite dalla Società;
- assicurare la coerenza tra la remunerazione del *management* e la performance dell'Azienda, in linea con le aspettative degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli *stakeholder*, rafforzare l'*engagement* del *management* attraverso il riconoscimento della importanza del ruolo ricoperto, dei risultati conseguiti, della qualità dell'apporto manageriale e professionale, avendo sempre a riferimento il confronto con il mercato esterno, la necessaria competitività sul mercato del lavoro e l'equità retributiva.

La politica di remunerazione 2018, anche in coerenza con le Linee Guida della Capogruppo TIM S.p.A., conferma l'impianto di massima del 2017 e tiene conto di alcune variazioni che trovano un riflesso nella retribuzione variabile a breve termine e nella retribuzione variabile a lungo termine, di nuova introduzione.

RETRIBUZIONE FISSA

Questa componente viene definita in coerenza con la complessità del ruolo affidato al *Manager*. A tal fine in INWIT è stato introdotto, fin dalla sua costituzione, un sistema di valutazione delle posizioni, secondo metodologie riconosciute e certificate a livello internazionale, che misura l'ampiezza e la complessità delle posizioni di responsabilità organizzativa. Annualmente viene effettuata, sempre con il supporto di primaria società di consulenza manageriale, un'indagine retributiva che permette di avere il confronto fra la retribuzione del *management* con i dati osservati nel mercato esterno selezionato, costituito da un campione di aziende paragonabili a INWIT, per business e/o per *best practices*.

Gli interventi sulla retribuzione fissa tengono conto della rilevanza del ruolo, delle responsabilità, e dell'allineamento rispetto ai valori retributivi osservati nel mercato esterno selezionato.

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE

Il *Management by Objectives* (MBO) rappresenta lo strumento di incentivazione variabile a breve termine (annuale) finalizzato a sostenere il conseguimento degli obiettivi annuali dell'Azienda attraverso l'attribuzione di *target* sfidanti.

I destinatari della componente variabile sono l'Amministratore Delegato, i *Key Manager* e tutti i responsabili delle funzioni aziendali, per un numero complessivo di 20 Manager.

Il premio *target* è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa: la percentuale è definita in relazione alla complessità del ruolo ricoperto e all'allineamento con i dati retributivi osservati nel mercato esterno.

Gli obiettivi, fissati con riferimento ad indicatori di natura quantitativa, sono coerenti con le priorità strategiche definite nel piano industriale e sono misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi; in continuità rispetto agli anni precedenti, gli obiettivi hanno un valore *target* che è pari al valore del budget e un valore minimo e massimo determinati con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico obiettivo.

La *score card* è articolata nei seguenti obiettivi:

- obiettivo di gruppo rappresentato dall'EBITDA di Budget del Gruppo TIM, che agisce come *gate* per il sistema incentivante. In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo di gruppo, il Consiglio di Amministrazione procederà, a seguito della verifica che il mancato conseguimento dello stesso non sia attribuibile ad INWIT (la verifica considererà il livello di raggiungimento da parte della Società dei suoi obiettivi di budget) e tenuto conto della complessiva performance realizzata dal *management*, misurabile anche con riferimento agli altri obiettivi assegnati, ad erogare la componente variabile della retribuzione secondo gli schemi previsti per il calcolo del MBO;
- obiettivi aziendali: si riferiscono all'azienda nel suo complesso e il loro raggiungimento dipende dall'intero sistema organizzativo;
- obiettivi funzionali: rispecchiano l'attività specifica di un sottoinsieme dell'organizzazione cioè di una specifica funzione aziendale;
- obiettivi di *Performance Management*: elemento di novità è rappresentato dalla rimodulazione del peso a questo assegnato. Nella *score card* 2018 all'obiettivo di performance management viene attribuito un peso pari al 20%, a fronte di un peso del 30% assegnato nella *score card* degli anni precedenti. Questa rimodulazione determina conseguentemente un maggior peso incrementale del 10% assegnato agli altri obiettivi aziendali/funzionali della *score card* 2018, come evidenziato nel grafico alla pagina successiva.

Ricordiamo che la sezione del *Performance Management* - che trova applicazione per tutto il *Management* incentivato, ad esclusione dell'Amministratore Delegato comprende:

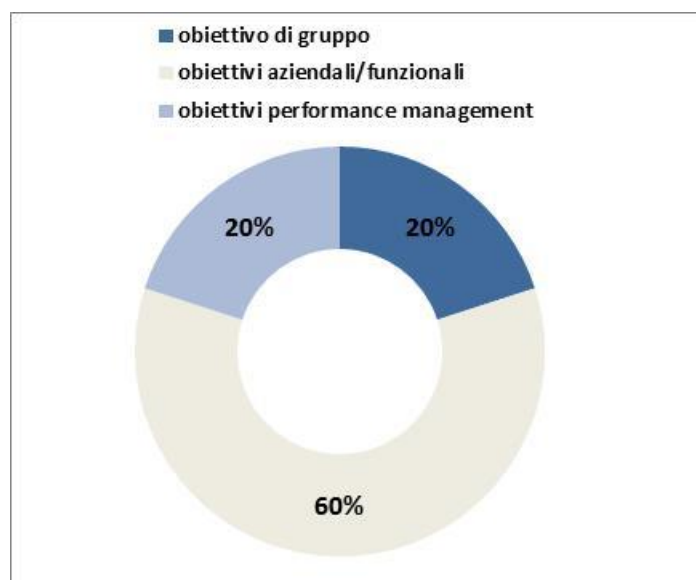
- un obiettivo individuale;

- un obiettivo di comportamento, valutato, secondo il modello di competenze del Gruppo TIM, in modalità “*multirater*” recependo, cioè, le valutazioni effettuate da parte del capo, dei *peer* (manager di pari livello organizzativo) e dei collaboratori.

Le due componenti (obiettivo individuale e comportamento) alimentano per il 50% il risultato finale, che viene valutato su una scala che va da 1 a 7; il raggiungimento di un livello inferiore al 3 non genera alcun riconoscimento, mentre al conseguimento di un livello da 3 a 7 corrisponde l'erogazione di un premio in misura crescente proporzionale al livello raggiunto, calcolata attraverso una interpolazione lineare predefinita.

Nel caso dei Key Manager e del Responsabile Audit, viene attribuito un peso maggiore - pari al 75% - alla componente rappresentata dall'obiettivo individuale rispetto al comportamento.

Il peso assegnato agli obiettivi che compongono la *score card* differisce in relazione al ruolo e alla funzione di appartenenza (*line/staff*). Complessivamente, la distribuzione dei pesi tra le diverse tipologie di obiettivo assegnati al *management* è:



Ogni obiettivo inserito nella *score card* dell'MBO viene misurato singolarmente e sono quindi possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi, per l'apprezzamento dei quali viene sempre utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

La scala di erogazione è stabilita in un *range* che va dal 70% del bonus nel caso di raggiungimento del livello minimo degli obiettivi, al 100% del bonus al raggiungimento del livello target fino ad un *cap* del 140% del bonus per risultati riguardanti il livello massimo.

Di seguito viene rappresentata la scala di erogazione dell'MBO, assumendo che tutti gli obiettivi raggiungano rispettivamente il livello inferiore al minimo, il livello minimo, il livello *target* e il livello massimo.

Livelli di Performance	Scala parametrica
Tutti gli obiettivi sotto il Livello Minimo	0%
Tutti gli obiettivi al Livello Minimo	70%
Tutti gli obiettivi al Livello Target	100%
Tutti gli obiettivi al Livello Massimo	140%

Tutti i KPI presenti nella *score card* sono consuntivati a valle della chiusura annuale dell'esercizio 2018, pertanto il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO viene liquidato nell'anno successivo.

All'MBO viene applicato - in continuità con lo scorso anno - il meccanismo contrattuale del *clawback*, che consente il recupero della retribuzione variabile attribuita ai Manager.

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE

Il Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 (il "Piano" o "LTI"), è un piano di *performance share* basato sulla attribuzione ai Beneficiari di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (*vesting period*).

Con questo strumento di nuova introduzione la Società intende :

- rafforzare l'allineamento degli interessi dei *manager* beneficiari a quelli degli azionisti, legando la remunerazione a specifici obiettivi di *performance*, il cui raggiungimento è strettamente collegato al miglioramento della *performance* della società ed alla crescita del valore della stessa nel lungo termine;
- contribuire alla fidelizzazione dei *manager* beneficiari, sviluppando l'*engagement* al raggiungimento di obiettivi di crescita definiti nel piano industriale nel corso del prossimo triennio;
- allineare la politica di remunerazione della società alle migliori prassi di mercato che tipicamente prevedono strumenti di incentivazione di lungo termine.

Il Piano si applica all'Amministratore Delegato che sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione successivamente al rinnovo dell'organo da parte dell'Assemblea convocata per il 13 aprile 2018. I destinatari del Piano sono altresì i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e altri Manager titolari di ruoli critici.

Il Piano prevede un unico ciclo di assegnazione, ferma restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di assegnare *Performance Shares*, su proposta dell'Amministratore Delegato, nel corso

del Periodo di *Vesting*, secondo le regole che verranno definite nel Regolamento del Piano, non oltre il mese di gennaio 2019 e nel rispetto del limite massimo delle Azioni riservate a servizio del Piano.

Il numero di *Performance Shares* riconosciuto a *target* a ciascun Beneficiario al momento dell'assegnazione del Piano, corrisponde ad una percentuale della retribuzione fissa (compenso fisso nel caso dell'Amministratore Delegato), espressa in Azioni al valore del titolo a quella data, moltiplicato per il numero di esercizi che separa l'assegnazione dalla maturazione (*vesting period*).

In particolare, il numero di Azioni Assegnate all'Amministratore Delegato corrisponde al 50% del compenso fisso in caso raggiungimento del livello *target* e fino al 75% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del massimo (*cap*). Il numero di Azioni Assegnate agli altri Beneficiari può ammontare sino al 25% della remunerazione fissa in caso raggiungimento del livello *target*, e fino al 37,5% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del massimo (*cap*).

La maturazione delle azioni è subordinata al raggiungimento di specifici parametri di *performance* puntualmente individuati nel Regolamento del Piano, rappresentati dal *Total Shareholder Return* Relativo misurato nel periodo 2018 – 2020, con un peso pari al 60%; e dal *Recurring Free Cash Flow* cumulato triennale, fissato nel Piano Industriale, con un peso pari al 40%.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, le azioni non saranno attribuite.

I meccanismi di funzionamento dei parametri di *performance* saranno definiti nel Regolamento che sarà approvato a tempo debito dal Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli azionisti del 13 aprile 2018.

L'attribuzione delle Azioni avverrà impiegando azioni proprie rivenienti da acquisti effettuati ai sensi degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, che saranno sottoposti all'autorizzazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 13 aprile 2018. A tal proposito infatti in data 2 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie al servizio del Piano.

Il Piano avrà scadenza nel 2020, al momento di Maturazione delle *Performance Shares*, con conseguente accredito delle Azioni sui conti titoli dei Beneficiari.

Al momento della Maturazione delle *Performance Shares*, verranno altresì attribuite ai Beneficiari azioni aggiuntive (*dividend equivalent*), in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il Periodo di *Vesting* che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari in ragione dei livelli di *performance* conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.

Al termine del *vesting period* è previsto che il 50% delle Azioni Attribuite all'Amministratore Delegato e il 30% delle Azioni attribuite agli altri Beneficiari, sia soggetto ad un periodo di *lock-up* rispettivamente pari a 24 mesi e 12 mesi dal termine del periodo di *vesting*. Durante questo periodo le Azioni Attribuite soggette a *lock-up* non potranno essere trasferite e/o cedute, se non *mortis causa*, né assoggettate ad alcun vincolo

a nessun titolo. Nel caso in cui il *Periodo di vesting* sia accelerato a seguito di *Change of Control* o di *Delisting* della Società, le Azioni Attribuite non saranno soggette ad alcun *lock-up*.

Le azioni attribuite come *dividend equivalent* non saranno soggette a *lock up*.

Al Piano viene applicato il meccanismo contrattuale di *clawback*.

All'Assemblea verrà proposto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario ed opportuno per dare esecuzione al Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo; le decisioni in merito al Piano verranno prese dal Consiglio previo parere del Comitato per le nomine e la remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, previo parere del Comitato per le nomine e la remunerazione potrà decidere di assegnare le Azioni ai Beneficiari in via anticipata rispetto alla scadenza del *Periodo di Vesting* nei casi di *Change of Control* o di *Delisting della Società*, nel rispetto di quanto previsto nel Regolamento del piano .

Nel caso in cui il *Periodo di Vesting* sia accelerato a seguito di *Change of Control* o di *Delisting* della Società le Azioni Attribuite non saranno soggette ad alcun *lock-up*.

La Società si avvale del supporto professionale della società di consulenza Mercer per le attività relative all'implementazione e gestione del piano LTI.

BENEFIT

I Benefit previsti per il management della Società sono analoghi a quelli definiti per i dirigenti ed i quadri aziendali, aggiuntivi rispetto alle previsioni dei CCNL di riferimento (Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi e CCNL imprese esercenti servizi di telecomunicazione): polizze assicurative (infortuni, morte, invalidità permanente); copertura spese sanitarie; previdenza integrativa; autovettura a uso promiscuo; check up sanitari.

4. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i principi della politica di remunerazione tenendo conto della complessità del ruolo, dei dati retributivi del mercato di riferimento fermo restando la coerenza complessiva con le politiche previste dal Gruppo TIM per la remunerazione.

La Società non ha proceduto alla nomina di Direttori Generali.

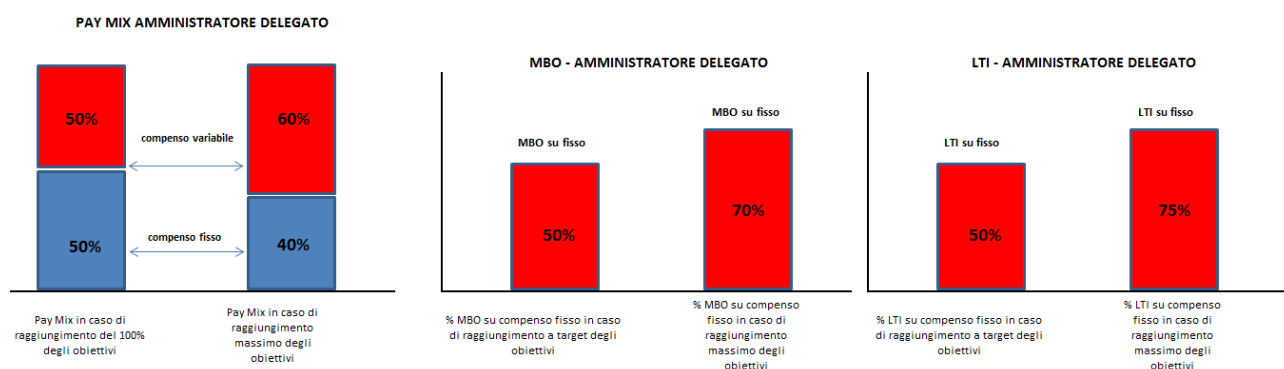
Remunerazione dell'Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato sarà a tempo debito stabilita dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 aprile 2018.

Il compenso (articolato in componente fissa e componente variabile, la cui architettura generale è descritta di seguito) sarà deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Codice Civile, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per prassi, si tratterà di compenso onnicomprensivo, con rinuncia alla partecipazione al riparto dell'emolumento stabilito dall'Assemblea per l'intero Board ai sensi dell'art. 2389, comma 1, Codice Civile e si accompagnerà a benefit analoghi a quelli previsti per la dirigenza strategica della Società. Come la generalità della dirigenza della Società, l'Amministratore Delegato sarà coperto da una "polizza per rischi professionali" nota come polizza *Directors & Officers*.

Di seguito è rappresentato il *pay mix* ipotizzato per il 2018 e la percentuale di MBO e dell'LTI sul compenso fisso, nei livelli di raggiungimento target e massimo degli obiettivi.



Incentivo di breve termine

La *score card* dell'MBO 2018 assegnata all'Amministratore Delegato sarà costituita dai seguenti obiettivi:

- EBITDA di Budget del Gruppo TIM, che agisce come *gate* del sistema incentivante MBO (con le modalità descritte al paragrafo 3 sul funzionamento del *gate*);
- Ebitda di INWIT;
- efficientamento dei costi, misurato attraverso i costi di locazione ai quali viene aggiunta la quota di ammortamento dei capex per l'acquisto dei terreni e dei diritti di superficie;
- sviluppo del programma di realizzazione di macro siti, di collegamenti backhauling, di coperture micro cellulari rappresentate da *Distributed Antenna System* e *Small Cells* e infine di apparati relativi all'*Internet of Things*. Tale obiettivo è stato ampliato, rispetto a quello del 2017 ricomprendendo altri servizi innovativi quali il *backhauling*, lo sviluppo dell'*Internet of Things*, in coerenza con gli indirizzi del Piano Industriale.

Nello schema sottostante è rappresentata la *score card* degli obiettivi^(*) assegnati all'Amministratore Delegato:

	OBIETTIVO	peso	Minimo vs Target	Target	Massimo vs Target
1.	EBITDA di Budget di Gruppo TIM (<i>gate</i>)*	20%	-5%	EBITDA di budget del Gruppo TIM	+5%
2.	EBITDA INWIT	30%	-1%	budget	+10%
3.	Costi di Locazione + (capex acquisti terreni e diritti di superficie)/6	25%	+1%	budget	-9%
4.	Numero Realizzazioni (Nuovi Siti, Small Cells, DAS, Backhauling, Internet Of Things)	25%	-5%	budget	+5%
Totale obiettivi		100%			
La presenza di utile INWIT risultante dal bilancio è condizione necessaria per il pagamento del bonus maturato					

Incentivo di lungo termine

L'Amministratore Delegato sarà inserito, secondo le modalità descritte nel paragrafo 3, nel Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 della Società, con l'attribuzione di azioni pari, per

^(*) Si rimanda al paragrafo 3 per il funzionamento del *gate*

ciascun anno di piano, al 50% del compenso fisso in caso raggiungimento del livello target; e fino al 75% di tale compenso in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, le azioni non saranno attribuite.

Non sono previsti a favore dell'Amministratore Delegato *trattamenti di severance*¹, patti di stabilità o impegni di non concorrenza.

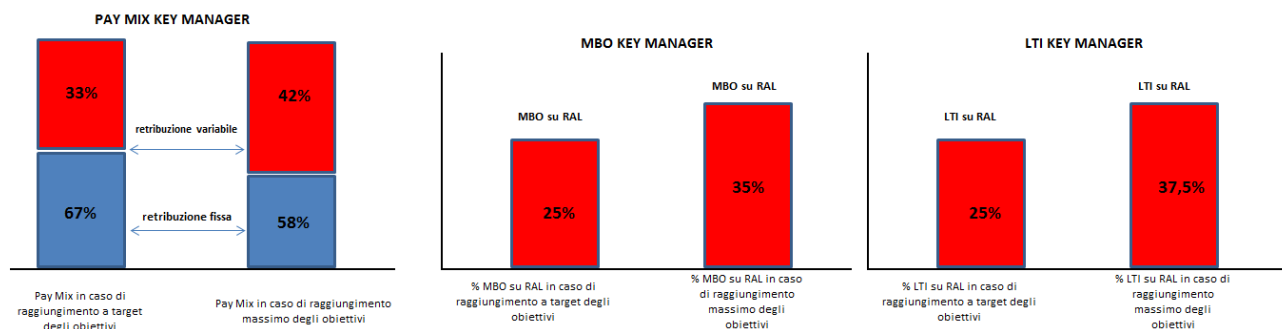
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Oltre all'Amministratore Delegato, sono Dirigenti con responsabilità strategiche della Società:

- il Responsabile *Business Management and Operations*
- il Responsabile *Business Support*
- il Responsabile *Finance & Administration*

La determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, è sviluppata tenendo conto del ruolo e del posizionamento retributivo individuale in termini di retribuzione annua lorda e di retribuzione variabile rispetto ai dati retributivi mediani del mercato esterno di riferimento.

Si riporta di seguito la rappresentazione del *pay mix* dei *Key Manager*, l'incidenza del variabile a breve termine e a lungo termine sulla retribuzione fissa.



Incentivo di breve termine

L'importo complessivo del bonus variabile a breve termine definito per i Key Manager per il 2018, è pari al 25% della retribuzione fissa, nel caso di raggiungimento del 100% del target con crescita fino ad un massimo del 35% della retribuzione, nel caso di raggiungimento del 140% del target.

¹ Accordi che regolano il trattamento economico in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione.

L'erogazione del bonus a breve termine è correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti all'interno della *score card* MBO^(*) assegnata ai Key Manager (con le modalità descritte al paragrafo 3 sul funzionamento del *gate*) come di seguito rappresentato.

OBIETTIVI	KPI	Peso
GRUPPO	o EBITDA di Budget di Gruppo TIM (<i>gate</i>)*	20%
AZIENDALI	o EBITDA Inwit	Aziendali e Funzionali 60%
FUNZIONALI	Rispecchiano l'attività specifica di un sottoinsieme dell'organizzazione, cioè della funzione di cui il Manager è responsabile. Di seguito alcuni esempi di obiettivi funzionali: <ul style="list-style-type: none"> • Costi di Locazione + (capex acquisti terreni e diritti di superficie)/6 • Numero Realizzazioni (Nuovi Siti, Small Cells, DAS, Backhauling, Internet Of Things) • Adozione di nuovo sistema di Building Information Modelling • Ottimizzazione del sistema di controllo di gestione • Miglioramento del credito commerciale misurato con Day Sales Outstanding (DSO) 	
PERFORMANCE MANAGEMENT	o individuali, correlati al ruolo o di comportamento del singolo individuo rispetto al modello di competenze di Gruppo	20%
La presenza di utile INWIT risultante dal bilancio è condizione necessaria per il pagamento del bonus maturato		

Incentivo di lungo termine

I Key Manager saranno inseriti, secondo le modalità descritte nel paragrafo 3, nel Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 della Società, con l'attribuzione di un numero di azioni, per ciascun anno di piano, fino al 25% della retribuzione fissa in caso di raggiungimento del livello target e fino al 37,5% di tale retribuzione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, le azioni non saranno attribuite.

Benefit

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di benefit previsti dalle politiche del Gruppo TIM per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi. In particolare si prevedono:

- l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo, il cui valore convenzionale è assoggettato a prelievo fiscale e contributivo come da normativa in vigore. La classe di autovettura è differenziata in base al ruolo ed alle responsabilità organizzative esercitate dal Dirigente;
- l'accesso, in forma volontaria, alle prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir (Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo TIM) e Assida (l'Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei Dirigenti);

^(*)Si rimanda al paragrafo 3 per il funzionamento del *gate*

- la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers* sottoscritta da TIM e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali delle società controllate, ivi inclusi i casi di *external directorship* su designazione di TIM.

La Società non ha in essere con i Dirigenti con responsabilità strategiche trattamenti di severance¹, patti di stabilità o impegni di non concorrenza.

5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di INWIT è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e con il Codice di Autodisciplina.

La definizione del compenso complessivo stabilito per il Consiglio di Amministrazione, sarà oggetto di delibera da parte dell'Assemblea degli azionisti, convocata per il giorno 13 aprile 2018, chiamata altresì a deliberare sul rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2018-2020.

Il compenso (al netto della remunerazione per le speciali cariche) verrà stabilito in un importo massimo complessivo, oggetto di successivo riparto fra i componenti, previa istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione, in base alla distribuzione del lavoro e a seconda dell'organizzazione interna che il Consiglio di Amministrazione vorrà darsi.

L'importo deliberato rappresenterà comunque un massimale, che nel corso dell'ultimo triennio non è stato mai impegnato per intero.

In linea con le *best practice*, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non prevede una componente variabile e pertanto non è correlata ai risultati economici della Società.

Ai Consiglieri viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per le esigenze legate all'espletamento della carica (e.g. titoli di viaggio e alloggio).

Gli Amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, sottoscritta da TIM e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti gli organi sociali delle società controllate, ivi inclusi i casi di *external directorship* su designazione di TIM. La polizza opera secondo la copertura "*claims made*", secondo la quale la richiesta (*claim*) di risarcimento avanzata nei confronti degli assicurati per la prima volta durante il periodo di validità del contratto, deve avvenire "durante il tempo dell'assicurazione" (art. 1917 c.c.), indipendentemente, quindi, da quando sia stato posto in essere il comportamento che ha originato la richiesta.

¹ Accordi che regolano il trattamento economico in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

Per gli Amministratori non esecutivi non sussistono accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con INWIT.

I componenti dell'attuale Consiglio di Amministrazione, percepiranno per i mesi da gennaio 2018 e fino all'insediamento del nuovo Consiglio, i compensi risultanti dal nuovo riparto definito dal Consiglio di Amministrazione in data 25 luglio 2017, a seguito della rideterminazione del numero dei Consiglieri da 11 a 15 approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2017.

Il successivo Comitato per le nomine e la remunerazione, in esito alle analisi effettuate, ha proposto di attribuire ai nuovi Amministratori per le cariche di Consiglieri di Amministrazione e di componenti dei Comitati endoconsiliari compensi in linea con quelli riconosciuti agli altri Consiglieri:

- euro 75.000 annui lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 45.000 annui lordi per ciascun Amministratore non esecutivo, ad eccezione del Consigliere Nuzzolo che ha rinunciato al compenso.

Quanto alla partecipazione ai Comitati, si è stabilito il compenso di:

- euro 20.000 annui lordi per ciascun componente il Comitato per il controllo e i rischi ed euro 25.000 annui lordi per il Presidente;
- euro 15.000 annui lordi per ciascun membro del Comitato per le nomine e la remunerazione ed euro 20.000 annui lordi per il Presidente.

Il residuo del compenso globale così come deliberato dall'Assemblea del 20 aprile 2017, pari a euro 18.000, riservato a successivi impieghi per comitati e/o altri incarichi speciali, alla data di approvazione della presente Relazione non è stato ancora utilizzato.

6. PIANO PER LA SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E KEY MANAGER

Il piano di successione degli Amministratori esecutivi e le tavole di rimpiazzo per Amministratore Delegato e Key Manager di INWIT sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2017 sulla base dell'istruttoria svolta dal Comitato per le nomine e la remunerazione.

La definizione del piano di successione e del correlato processo di gestione delle tavole di rimpiazzo risponde all'obiettivo di garantire la gestione del rischio di *business continuity*, il presidio delle posizioni organizzative critiche e, non ultimo, lo sviluppo manageriale dei migliori talenti interni.

A valle di un'analisi di *benchmark* che ha preso in considerazione oltre alle *best practice* delle principali società italiane quotate anche il processo adottato dalla Capogruppo TIM, è stato delineato il processo e definita la *policy* che prevede:

- l'ambito di applicazione del processo
- gli obiettivi
- i destinatari
- gli eventi per l'applicazione
- la descrizione puntuale delle fasi, delle attività, dei *timing* e delle responsabilità dei vari soggetti coinvolti nel processo di *succession planning* e di gestione delle tavole di rimpiazzo.

Nel corso del 2017 la funzione *Human Resources* ha fornito al Comitato per le nomine e la remunerazione l'informativa sulla implementazione delle tavole di rimpiazzo che sono state redatte attraverso l'identificazione della rosa delle candidature, lo svolgimento delle attività di *assessment* e la costruzione della matrice di *readiness*. Per le attività di *assessment* la funzione *Human Resources* si è avvalsa del supporto di primarie società di consulenza manageriale.

SECONDA SEZIONE: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2017

PREMESSA

Il presente Resoconto sulle Remunerazioni illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2017, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica, fornendone un consuntivo.

PRIMA PARTE

1. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio di Amministrazione di INWIT, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato in data 8 maggio 2015 il pacchetto retributivo per il Presidente e l'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, a valere per il triennio di mandato.

Il pacchetto retributivo è stato determinato in coerenza con le deleghe e i poteri attribuiti. Per la definizione del compenso sono stati esaminati i trattamenti economici riservati ai ruoli di Vertice di aziende comparabili per dimensione e settore di attività che operano sul mercato domestico.

Con la citata deliberazione è stato attribuito all'Amministratore Delegato:

- un compenso fisso in ragione d'anno di 400.000 euro lordi, comprensivo anche dell'emolumento quale Consigliere di Amministrazione;
- un compenso variabile di breve periodo (MBO) di importo pari - in ragione d'anno - a 200.000 euro lordi, nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella score card a livello target (100% del bonus). L'importo è elevabile sino ad un massimo di 280.000 euro lordi (140% del bonus) nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati al livello massimo.

All'Amministratore Delegato è assegnata quale beneficio non monetario l'autovettura aziendale ad uso promiscuo.

La score card dell'MBO 2017 approvata dal Consiglio di Amministrazione prevedeva i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO		peso
1	EBITDA di Gruppo TIM (gate)	20%
2.	EBITDA INWIT	30%
3.	Costi di Locazione + (capex acquisti terreni e diritti di superficie)/6	25%
5.	N° Realizzazioni remote units e nuovi macro siti	25%
Totale obiettivi		100%
La presenza di utile INWIT risultante dal bilancio è condizione necessaria per il pagamento del bonus maturato		

I risultati inerenti l'esercizio 2017 approvati dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 2 marzo 2018, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari al 132,18% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

L'applicazione di tale punteggio determina per l'Amministratore Delegato la maturazione di un bonus di 264.360 euro, pari al 66% del compenso fisso annuo lordo.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nel 2017 è riportato nelle Tabelle 1 e 3B della Seconda Parte di questa sezione.

All'Amministratore Delegato è stata altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, già illustrata nel precedente paragrafo 4 della Prima Sezione.

2. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Oltre all'Amministratore Delegato, sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Emilio Maratea, Responsabile della funzione Business Management & Operations;
- Andrea Balzarini, Responsabile della funzione Business Support dal 1° agosto 2017, in sostituzione della Dottoressa Silvia Ponzoni che ha lasciato l'Azienda il 31 luglio 2017 con una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- Rafael Giorgio Perrino, Responsabile della funzione Finance & Administration.

La remunerazione complessivamente percepita nel corso del 2017 dai Key Manager della Società, è così composta:

- retribuzione annua lorda fissa, in relazione al rapporto di lavoro dipendente;
- retribuzione annua variabile a breve termine, legata alla partecipazione all'MBO della Società;
- benefici non monetari, previsti per i dirigenti del Gruppo TIM.

I risultati inerenti l'esercizio 2017 approvati dal Consiglio, nella riunione del 2 marzo 2018, hanno condotto alla determinazione di un punteggio complessivo medio di performance pari al 119,43% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

L'applicazione di tale punteggio ha determinato complessivamente la maturazione di un bonus di 105.158¹ euro che sarà erogato nel corso del primo semestre 2018.

Per il dettaglio della remunerazione percepita nel 2017 dai Key Manager, si fa riferimento a quanto riportato più avanti nelle Tabelle 1 e 3B della Seconda Parte.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Gli Amministratori non esecutivi hanno percepito nell'esercizio 2017 il compenso fisso annuo approvato dall'Assemblea in data 15 maggio 2015 e 20 aprile 2017, in occasione della rideterminazione del numero dei componenti del Board, come ripartito dal Consiglio di Amministrazione con deliberazioni assunte il 27 luglio 2015 e il 25 luglio 2017:

- euro 75.000 annui lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 45.000 annui lordi per ciascun Amministratore non esecutivo (ad eccezione del Consigliere Nuzzolo che, nominato in data 20 aprile 2017, ha rinunciato al compenso);
- euro 20.000 annui lordi per ciascun componente del Comitato per il controllo e i rischi ed euro 25.000 annui lordi per il Presidente;
- euro 15.000 annui lordi per ciascun membro del Comitato per le nomine e la remunerazione ed euro 20.000 annui lordi per il Presidente, a far data dalla delibera consiliare che ha ampliato il numero dei componenti del Comitato (28 aprile 2017), con un incremento di euro 5.000 ciascuno rispetto all'emolumento in precedenza riconosciuto. L'incremento è stato motivato dall'accresciuto impegno richiesto al Comitato per le nomine e la remunerazione rispetto alla sua costituzione, attestato anche dall'elevato numero delle riunioni effettuate.

Il residuo del compenso globale, pari a euro 18.000, riservato a successivi impieghi per comitati e/o altri incarichi speciali, alla data di approvazione della presente Relazione, non è stato ancora utilizzato.

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti pro-quota nel periodo in cui i Consiglieri hanno ricoperto la carica, è riportato nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

Ai componenti il Consiglio di Amministrazione è altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, già illustrata nel paragrafo 5 della Prima Sezione.

¹Il bonus erogato tiene conto del riproporzionamento operato per A. Balzarini, in relazione alla permanenza nel ruolo.

Per gli Amministratori non esecutivi non sussistono accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con la società INWIT.

4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

L'attuale Collegio Sindacale, nominato in data 14 gennaio 2015, al momento della costituzione della Società, è composto da: Enrico Maria Bignami (Presidente) e dai Sindaci effettivi Umberto La Commara e Michela Zeme. I Sindaci supplenti sono Guido Paolucci e Elisa Menicucci.

L'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2015 ha determinato il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale nella seguente misura: euro 45.000 per il Presidente e euro 30.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute. Tale importo deve intendersi comprensivo dell'emolumento per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza, ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nell'esercizio 2017 è riportato più avanti nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

SECONDA PARTE

TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2017

Resoconto analitico dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche. E' fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei Comitati a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari in favore di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" non è riportato alcun dato, in quanto non sono previsti piani di stock option;
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono riportati i dati relativi alle Indennità di fine carica e cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio.

Consiglio di Amministrazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Profumo	Presidente	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	75.000						75.000		
Oscar Cicchetti	Amministratore Delegato	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	400.000		264.360		3.760		668.120		
Paola Maria Gina Schwizer	Consigliere	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000	25.000					70.000		
Primo Ceppellini	Consigliere	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000	20.000					65.000		
Alessandro Foti	Consigliere	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000	20.000					65.000		
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000	18.397					63.397		
Paola Bruno	Consigliere	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000	13.397					58.397		
Giuseppe Gentili	Consigliere	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000	13.397					58.397		
Filomena Passeggio	Consigliere	20/04/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	31.562	23.781					55.342		
Luca Aurelio Guarna	Consigliere	20/04/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	31.562	23.781					55.342		
Giuseppe Recchi	Consigliere	20/04/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	31.562						31.562		
Piergiorgio Peluso	Consigliere	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000						45.000		
Agostino Nuzzolo	Consigliere	20/04/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	0						0		
Saverio Orlando	Consigliere	16/03/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	35.877						35.877		
Venanzio Iacozzilli	Consigliere	01/01/2017-08/03/2017 07/11/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	15.041						15.041		
Elisabetta Colacchia	Consigliere	01/01/2017-31/07/2017	approvazione bilancio 2017	26.137						26.137		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				961.740	157.753	264.360		3.760		1.387.613		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				961.740	157.753	264.360		3.760		1.387.613		

NOTE:

Francesco Profumo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Consigliere di Amministrazione

Oscar Cicchetti: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. deliberato dal Consiglio di Amministrazione; in col. 3) l'importo, riconosciuto ex art. 2389 c. 3 c.c., si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati (autovettura ad uso promiscuo).

Paola Maria Gina Schwizer: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato per il controllo e i rischi

Primo Ceppellini: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo e i rischi

Alessandro Foti: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo e i rischi

Cristina Finocchi Mahne: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione

Paola Bruno: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione

Giuseppe Gentili: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione

Filomena Passeggio: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione e del Comitato per il controllo e i rischi

Luca Aurelio Guarna: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione e del Comitato per il controllo e i rischi

Giuseppe Recchi: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

Piergiorgio Peluso: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non viene percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia

Agostino Nuzzolo: l'avv. Nuzzolo, nominato Consigliere di Amministrazione in data 20 aprile 2017, ha rinunciato al compenso

Saverio Orlando: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non viene percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia

Venanzio Iacozzilli: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non viene percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia

Elisabetta Colacchia: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia

Collegio Sindacale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Maria Bignami	Presidente Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	45.000						45.000		
Umberto La Commara	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	30.000						30.000		
Michela Zeme	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017	30.000						30.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				105.000						105.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				105.000						105.000		

Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				434.322		105.158		11.096		550.576		450.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				434.322		105.158		11.096		550.576		450.000

NOTE:

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2017 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (4 dirigenti).

In colonna 1), il compenso della dr.ssa Ponzoni fa riferimento al periodo 01/01/2017-31/07/2017; in colonna 1) e 3) il compenso fisso e il bonus del dott. Balzarini fanno riferimento al periodo dal 01/08/2017-31/12/2017 (data della nomina a dirigente con responsabilità strategiche).

I compensi corrispondono alle retribuzioni da rapporto di lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Oscar Cicchetti	Amministratore Delegato	MBO 2017 delibera del C.d.A. INWIT del 28 marzo 2017	264.360						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			264.360						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			264.360						

Piani di incentivazione monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche		MBO 2017 Lettera del 04/05/2017 e del 27/07/2017	105.158						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			105.158						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			105.158						

I Bonus fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2017 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (4 dirigenti). Il compenso del dott. Balzarini fa riferimento al periodo dal 01/08/2017-31/12/2017 (data della nomina a dirigente con responsabilità strategiche)

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In ottemperanza all'articolo 84-*quater* del Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, si riportano nella tabella seguente le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche in INWIT S.p.A..

Consiglio di Amministrazione						
Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Francesco Profumo			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Oscar Cicchetti	INWIT	Ordinarie	38.250	nessuna	nessuna	38.250
Paola Maria Gina Schwizer			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Primo Ceppellini			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Alessandro Foti			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Cristina Finocchi Mahne			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Paola Bruno			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giuseppe Gentili			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Filomena Passeggio			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Luca Aurelio Guarna			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giuseppe Recchi			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Piergiorgio Peluso			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Agostino Nuzzolo			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Saverio Orlando			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Venanzio Iacozzilli			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Elisabetta Colacchia			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Collegio Sindacale						
Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Enrico Maria Bignami			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Umberto La Commara			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Michela Zeme			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Dirigenti con Responsabilità Strategiche						
Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Silvia Ponzoni			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Rafael Giorgio Perrino			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Emilio Maratea			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Andrea Balzarini			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

GLOSSARIO

AMMINISTRATORI ESECUTIVI: Gli amministratori ai quali siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.

AMMINISTRATORI INDIPENDENTI: Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza come disciplinati dal Codice di Autodisciplina di INWIT.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI: Gli amministratori ai quali non siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali non siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.

AZIONI ATTRIBUITE: Indica le Azioni attribuite gratuitamente a ciascuno dei Beneficiari alla Maturazione.

AZIONI: Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana

CHANGE OF CONTROL: Indica la modifica nella struttura dell'assetto proprietario della Società che si determina in conseguenza di qualsiasi operazione [o accordo contrattuale] che consenta a un soggetto o a un gruppo di soggetti che agiscono di concerto tra loro, di acquisire il controllo della Società ex art. 93 TUF o delle Società Controllate ex art. 2359 cod. civ. comma 1. Per *Change of Control* si intende anche il caso in cui il controllo passi da controllo esclusivo a controllo congiunto con altri soggetti.

CLAW-BACK: Clausola che consente il recupero della retribuzione variabile attribuita ai Beneficiari del Piano.. Il claw-back è attivabile nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile nei casi di Errore; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile, nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi che abbiano determinato danni alla Società, ovvero comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento.

DELISTING: Indica la delibera dell'Assemblea della Società relativa alla richiesta di revoca dalla quotazione delle Azioni dal Mercato Telematico Azionario ovvero, in assenza di tale richiesta, il verificarsi dei presupposti affinché Borsa Italiana deliberi la revoca dalla quotazione delle Azioni dal Mercato Telematico Azionario.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA O KEY MANAGER: sono i soggetti, compresi gli Amministratori, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

DIVIDEND EQUIVALENT: Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di azioni aggiuntive al termine del periodo di *vesting*, in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il periodo di *vesting* che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari in ragione dei livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.

EBITDA: Utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, dei deprezzamenti e degli ammortamenti su beni materiali ed immateriali. Esso rappresenta una misura che consente di verificare se una società (o un gruppo di società) realizza profitti dalla gestione ordinaria.

GATE: "condizione cancello" prevista nell'MBO la cui mancata realizzazione non permette l'erogazione del premio.

INCENTIVO (O BONUS) A TARGET: Il bonus conseguibile dal singolo beneficiario al raggiungimento del livello di performance target stabilito dagli obiettivi.

JOB EVALUATION O "VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI": metodologia che misura il valore o peso delle posizioni all'interno di un'organizzazione, espresso in termini di punti o di grade.

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI): è l'indicatore identificato per la misurazione della performance e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

LOCK-UP: Indica il periodo di tempo successivo all'attribuzione delle Azioni durante il quale le Azioni maturate restano indisponibili

MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO): è il piano di incentivazione di breve termine che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro (*bonus*), in base al raggiungimento di obiettivi stabiliti *ex ante* e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.

MANAGEMENT: sono tutti i responsabili delle funzioni aziendali individuate con disposizione organizzativa.

MATURAZIONE (DELLE PERFORMANCE SHARES): Il momento dell'approvazione consiliare del bilancio della Società (ovvero, ricorrendone le condizioni, del bilancio consolidato del Gruppo facente capo alla Società) al 31 dicembre 2020, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*.

PARAMETRI DI PERFORMANCE: Indica gli obiettivi di *Performance* del Piano il cui raggiungimento è condizione ai fini dell'attribuzione delle Azioni

PAY MIX: la composizione del pacchetto retributivo individuale, articolata in retribuzione fissa, retribuzione variabile a breve termine e retribuzione variabile a medio/lungo termine.

PEER GROUP: Il gruppo di società attive nel settore delle Tower Company all'interno del quale è misurato il posizionamento della performance azionaria di INWIT

PERFORMANCE MANAGEMENT: è un sistema di valutazione del contributo individuale ispirato alle *best practice* internazionali e si basa sul principio fondamentale che *l'enterprise contribution* sia sostenuto dalla performance, dal merito individuale e dall'aderenza ad un modello di competenze adottato nel Gruppo TIM.

PERFORMANCE SHARES: Indica la promessa di attribuzione gratuita ai Beneficiari di un numero minimo e massimo di Diritti a ricevere Azioni alla Maturazione, in un numero commisurato al rispettivo compenso fisso e variabile da un minimo a un massimo in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*.

PERIODO DI VESTING: Il periodo che separa il momento dell'assegnazione del Piano a quello della Maturazione delle *Performance Share*.

POLIZZA DIRECTORS AND OFFICERS (POLIZZA D&O) : copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) riguardante l'intera popolazione manageriale di INWIT e i componenti gli organi sociali.

RAPPORTO DI TENANCY: che è uno dei principali indicatori di performance di una Tower Co, rappresentando il numero di Tenant presenti sui siti.

RECURRING FREE CASH FLOW: EBITDA - Recurring Capex - Delta Working capital - Cash Taxes - Cash Interests

REGOLAMENTO: Indica il documento che stabilisce termini e condizioni applicabili al Piano e ne dà attuazione. Il Regolamento sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

RETRIBUZIONE ANNUA LORDA (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia incentivo e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come una *tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

SCORE CARD: scheda obiettivi utilizzata nell'MBO.

TOTAL SHAREHOLDERS RETURN (TSR): Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: (i) *capital gain*: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) *dividendi reinvestiti*: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola. Il Total Shareholder Return relativo misura il posizionamento del TSR di INWIT, nella graduatoria dei TSR di un Peer Group di riferimento costituito da *Tower Company* italiane ed estere individuate nel Regolamento del Piano.

TOWER COMPANY: operatori infrastrutturali che operano nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche, e, più specificatamente, che offrono servizi integrati di ospitalità presso i propri siti per sistemi e apparati di rice-trasmissione di proprietà dei propri clienti.

VALORE/LIVELLO TARGET: il livello di performance target stabilito da un obiettivo all'interno di un sistema di incentivazione.

VALORE DEL TITOLO: Indica il valore determinato secondo la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie INWIT S.p.A. rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni di calendario antecedenti il momento di riferimento.