

# Relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 marzo 2012)

Telecom Italia S.p.A.  
Sede Legale in Milano Piazza degli Affari n. 2  
Direzione Generale e Sede Secondaria in Roma Corso d'Italia n. 41  
Casella PEC: [telecomitalia@pec.telecomitalia.it](mailto:telecomitalia@pec.telecomitalia.it)  
Capitale sociale euro 10.693.628.019,25 interamente versato  
Codice Fiscale/Partita Iva e numero iscrizione  
al Registro delle Imprese di Milano 00488410010

# Indice sommario

## Premessa

### SEZIONE PRIMA

#### 1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

PAG. 6

Lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;
- l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;
- il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

#### 2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, CON RIFERIMENTO ALLE DIVERSE VOCI DI COMPENSO

PAG. 8

Lettere d), g), h) e i) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.
- con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine<sup>8</sup>, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;
- i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;
- informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.

#### 3. RAPPORTO TRA COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

PAG. 11

Lettera e) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

#### 4. DIFFERIMENTO DELLE COMPONENTI CASH E LOCK-UP DELLE COMPONENTI EQUITY

PAG. 13

Lettere j) e k) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*;
- informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.

#### 5. BENEFICI NON MONETARI

PAG. 13

Lettera f) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.

#### 6. TRATTAMENTO DI SEVERANCE

PAG. 14

Lettera l) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.

**7. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE****PAG. 14**

Lettera m) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

**8. POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI****PAG. 15**

Lettera n) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).

**9. RIFERIMENTI A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ****PAG. 15**

Lettera o) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.

**SEZIONE SECONDA****Prima parte**

- **REMUNERAZIONE 2011 DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE** **PAG. 16**
- **REMUNERAZIONE 2011 DEL PRESIDENTE – DOTTOR FRANCO BERNABÈ** **PAG. 16**
- **REMUNERAZIONE 2011 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO – DOTTOR MARCO PATUANO** **PAG. 16**
- **REMUNERAZIONE 2011 DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE** **PAG. 17**

**Seconda parte****TAVOLE EX SCHEMA 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI**

- **TABELLA 1** **PAG. 19**  
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- **TABELLA 2** **PAG. 24**  
Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- **TABELLA 3 A** **PAG. 26**  
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- **TABELLA 3 B** **PAG. 28**  
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

**TAVOLE EX SCHEMA 7-TER DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI****PAG. 30**

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

## Premessa

Con il presente documento Telecom Italia per la prima volta ottempera alla previsione di cui all'art. 123-ter del d.lgs. n. 58/1998. La relazione sulla remunerazione (la Relazione) viene 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) e fa riferimento nella prima sezione alla politica di remunerazione per l'anno 2012, introducendo - là dove opportuno a fini espositivi - elementi di confronto con gli esercizi precedenti, mentre nella seconda sezione reca il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2011, integrato dalla situazione delle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate come da Schema 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. Ai sensi di legge e del Regolamento Emittenti, lo scope della *disclosure* in materia di compensi sono nominativamente i componenti gli organi di amministrazione (Amministratori Esecutivi e non) e in forma aggregata i dirigenti con responsabilità strategiche di Telecom Italia.

Come meglio descritto nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2011, consultabile sul sito internet [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione *Governance* - canale Sistema di Governance, si considerano Amministratori Esecutivi il Presidente (Franco Bernabè) e l'Amministratore Delegato (Marco Patuano). Si evidenzia che, all'atto dell'assunzione della carica, il Vice Presidente (Aldo Minucci), delegato in materia di funzionalità del sistema di controllo interno, ha precisato che detta delega va intesa in termini di mera rappresentanza per suo tramite del *plenum* del Consiglio di Amministrazione, con conseguente esclusione dell'assunzione di un ruolo esecutivo.

Alla data del 31 dicembre 2011, come da determinazione consiliare assunta il 7 luglio 2011 a fronte della riorganizzazione effettuata in esito alla definizione degli assetti di Vertice a seguire il rinnovo del Consiglio di Amministrazione (Assemblea del 12 aprile 2011), i dirigenti con responsabilità strategiche erano individuati - oltre che nel Presidente e nell'Amministratore Delegato - nei Responsabili di:

- *Administration, Finance and Control & International Development,*
- *Human Resources and Organization,*
- *Legal Affairs,*
- *National Wholesale Services,*
- *Public & Regulatory Affairs,*
- *Supply Chain & Real Estate,*
- *Technology,*
- *Consumer,*
- Tim Brasil e
- Telecom Argentina.

Alla luce degli interventi organizzativi realizzati sul *Domestic* a fine 2011, attuando un modello unitario di presidio delle grandi aziende e degli enti/istituzioni pubblici, con conseguente confluenza nella funzione *Top Clients and Public Sector* delle precedenti e separate funzioni *Top Clients* e *Public Sector*, il Responsabile della nuova struttura è stato inserito nel perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche con deliberazione consiliare del 23 febbraio 2012.

## SEZIONE PRIMA

### 1. Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione

I soggetti/organismi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle politiche di remunerazione sono:

- l'Assemblea degli azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (nel seguito: il Comitato);
- gli Amministratori Esecutivi;
- il Collegio Sindacale;
- la Funzione *Human Resources and Organization*.

#### **Assemblea degli azionisti**

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli azionisti:

- si esprime annualmente, con voto non vincolante, sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione (recante 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 per prassi 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, sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella riunione del 12 aprile 2011 l'Assemblea:

- in sede di rinnovo dell'organo collegiale, ha approvato la proposta del socio di riferimento Telco S.p.A. in materia di compenso del Consiglio di Amministrazione, determinandolo nell'importo complessivo di euro 2,2 milioni l'anno;
- ha approvato il Long Term Incentive Plan 2011, a valere - con modalità diversificate - per il Vertice Esecutivo, il Top Management e la Dirigenza Selezionata, e che attualmente rappresenta la piattaforma dell'intera compensation a lungo termine della Società.

#### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- definisce la politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche e annualmente redige la relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- 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;
- determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- formula proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche.

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato.

A valle del rinnovo (Assemblea del 12 aprile 2011), il Consiglio di Amministrazione

- ha proceduto al riparto del compenso complessivo annuo a esso attribuito dall'Assemblea nell'importo di euro 2,2 milioni l'anno;
- ha approvato il compensation package del Vertice Esecutivo per il triennio 2011-2013, che è stato quindi fatto oggetto di contrattualizzazione;
- ha dato esecuzione al Long Term Incentive Plan 2011;
- a seguire la condivisione delle linee guida della complessiva politica di remunerazione aziendale, ha definito gli obiettivi di incentivazione 2012 del Vertice Esecutivo, ha finalizzato la proposta di Long Term Incentive Plan 2012 presentata all'Assemblea del 15 maggio 2012 e ha approvato la presente Relazione.

### **Comitato per le nomine e la remunerazione**

Il Comitato attualmente è composto da quattro amministratori non esecutivi, di cui tre indipendenti, tutti a vario titolo in possesso di adeguate conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria:

- Elio Catania (Presidente - indipendente)
- Massimo Egidi (indipendente)
- Jean Paul Fitoussi (indipendente)
- Gabriele Galateri di Genola

Ai sensi del Codice di autodisciplina della Società, quale interpretato anche alla luce della *best practice*, e in ottemperanza al Codice di Autodisciplina redatto dal Comitato per la *corporate governance* di Borsa Italiana (consultabile al link [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)), a cui la Società aderisce, il Comitato in materia di remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, (i) rispetto all'intera durata del mandato con riferimento alla componente fissa e al *quantum* della remunerazione variabile di breve periodo, (ii) annualmente con riferimento agli obiettivi di *performance* di breve periodo, (iii) di volta in volta in caso di coinvolgimento del Vertice Esecutivo in misure di incentivazione di tipo *long term*;
- discute con la Funzione *Human Resources and Organization*, istruendo in vista della presentazione al Consiglio di Amministrazione, la politica per la remunerazione della generalità della popolazione manageriale (e in particolare la *remuneration policy* dei dirigenti con responsabilità strategiche), nel contesto della politica salariale complessiva della Società;
- istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica generale di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva *performance* aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, accertando il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione del Vertice Esecutivo, in applicazione dei criteri di misurazione determinati in sede di loro assegnazione;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione di volta in volta, nella prima riunione successiva, sulle attività svolte;
- ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, oltre che di attivare autonomamente consulenti esterni.

Per completezza si rammenta che, ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate della Società, adottata con delibera consiliare del 4 novembre 2010 (consultabile sul sito internet [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione *Governance* - canale Sistema di *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 con parti correlate non rilevanti e come tali escluse dall'applicazione del Regolamento adottato da Consob con deliberazione n. 17221/2010 e successive modificazioni. I compiti attribuiti dalla procedura di Telecom Italia al comitato consiliare sono svolti in questo caso dal Comitato.

Dall'anno 2009 il Comitato si avvale del supporto e della collaborazione del Dottor Sandro Catani, attualmente operante presso The European House Ambrosetti S.p.A., esperto in materia di politiche retributive, il quale non intrattiene con la Società relazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Nel corso del 2011 le riunioni del Comitato sono state undici. Agli incontri ha sistematicamente partecipato il Responsabile della Funzione Human Resources and Organization e sono stati di volta in volta invitati a fornire supporto i *manager* responsabili delle tematiche oggetto di discussione. Nel 2012 si sono già tenute tre riunioni.

Oltre a istruire l'architettura (e, nel caso del ciclo 2011, l'attuazione) del piano di incentivazione a lungo termine, il Comitato ha formulato le proposte in materia di riparto del compenso consiliare complessivo annuo stabilito dall'Assemblea e di trattamento di Presidente e Amministratore Delegato, sulla scorta delle analisi di benchmark messe a disposizione dalla Funzione Human Resources and Organization e della negoziazione con gli interessati. Nel quadro della pianificazione industriale 2012-2014 il Comitato ha esaminato poi con le strutture aziendali il budget 2012 in materia di costo del lavoro, condividendo l'impostazione della politica salariale globale della Società e approfondendo specificamente le misure destinate alla popolazione manageriale, in Italia e all'estero. Nel contempo, sulla scorta dell'analisi delle priorità strategiche del piano industriale, ha individuato il set di obiettivi d'incentivazione a breve termine per Presidente e Amministratore Delegato per l'anno 2012 e le relative metriche di valorizzazione. Questo lavoro ha prodotto un documento strutturato di linee guida, che è stato sottoposto al Consiglio di Amministrazione e ha rappresentato la base della politica di remunerazione descritta nella presente Sezione Prima della Relazione.

Nel corso del tempo il Comitato ha infine seguito l'evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia di remunerazione, analizzando – con l'ausilio degli uffici della Società e del proprio consulente – l'impostazione e i contenuti

della Relazione, che ha infine validato in vista dell'approvazione consiliare.

Per ulteriori informazioni sulle regole di composizione, sulle competenze, sul funzionamento nonché sulle attività in materie diverse dalla remunerazione del Comitato si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2011.

#### **Amministratori Esecutivi**

Agli Amministratori Esecutivi, in quanto responsabili della gestione dell'impresa, risultano affidate in materia di politica di remunerazione, in concorso con il Comitato per quanto di competenza e per il tramite della Funzione Human Resources and Organization a fini di istruttoria e attuazione operativa,

- l'elaborazione delle proposte di budget e obiettivi industriali, rispetto ai quali la componente di costo del lavoro rappresenta una componente significativa;
- la definizione delle politiche del personale e la gestione dei dirigenti con responsabilità strategica che loro riferiscono gerarchicamente;
- la definizione operativa, in coerenza con la politica di remunerazione descritta nella presente Relazione, delle misure di incentivazione manageriale a breve termine per i dirigenti con responsabilità strategica, in termini di assegnazione ex ante degli obiettivi funzionali e di accertamento ex post del loro livello di raggiungimento;
- l'elaborazione di concerto con il Comitato delle proposte dei piani basati su strumenti finanziari;
- l'individuazione dei destinatari degli strumenti di remunerazione a lungo termine e la definizione della misura della loro partecipazione ai piani.

#### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

A partire dalla ricostituzione del Comitato, a valle del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea del 12 aprile 2011, alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale (o, in caso di sua impossibilità di intervenire, altro Sindaco da questi designato).

#### **Funzione Human Resources & Organization**

La Funzione Human Resources and Organization, che organizzativamente dipende, in base a un criterio di prevalenza, dall'Amministratore Delegato preposto al governo delle Operations, che occupano il 96% della forza lavoro della Società,

- riferisce al Presidente per le attività di politiche e risorse strategiche di Gruppo;
- sulla base del posizionamento retributivo, all'interno delle cornici di budget definite e in coerenza con la politica di *compensation*, presenta annualmente al Vertice Esecutivo le eventuali proposte di intervento sulla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica;
- propone al Vertice Esecutivo e al Comitato l'architettura complessiva dei sistemi di incentivazione manageriale, individuando i meccanismi di funzionamento e il set degli obiettivi funzionali da assegnare ai dirigenti con responsabilità strategica, d'intesa con le strutture di *Administration Finance and Control & International Development* e *Quality & Program Management*;
- analizza e monitora nel tempo l'applicazione e la coerenza della politica generale della remunerazione, proponendo eventuali correttivi;
- gestisce le attività di sviluppo manageriale, allo scopo di articolare un sistema di *succession planning* rispetto alle posizioni manageriali strategiche;
- fornisce al Comitato il supporto tecnico e tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

## **2. Principi e finalità della politica di remunerazione, nelle sue componenti fissa e variabile**

Nella consapevolezza che la competitività di un'impresa sul mercato del lavoro (e dunque la sua capacità di attrarre, trattenere e motivare persone in possesso di competenze ed esperienza professionale adeguate alle esigenze della gestione e dello sviluppo, nell'interesse dei diversi stakeholders) non dipende soltanto dal trattamento economico, la politica retributiva del Gruppo contiene le logiche di composizione del pacchetto retributivo individuale, finalizzate a garantire il corretto bilanciamento della componente fissa e della componente variabile, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi aziendali. L'architettura che ne consegue è volta da un lato a salvaguardare



l'esigenza di identità ed integrazione del Gruppo (unitarietà) e dall'altro a garantire il rispetto della diversità dei mercati di riferimento (differenziazione), così da supportare la competitività e le *performance* dell'Azienda, assicurare l'*engagement* del personale, garantire *fairness* ed equità interna.

Data questa premessa, la struttura di *compensation* del Vertice Esecutivo e dei dirigenti con responsabilità strategiche si articola in:

- una componente di retribuzione fissa, ancorata all'andamento dei mercati di riferimento, monitorato in via continuativa mediante *benchmark* elaborati da primarie società di *consulting*;
- una componente di retribuzione variabile, sia a breve che a lungo termine, caratterizzata da:
  - idoneità ad apprezzare i diversi livelli di *performance*, aziendali e individuali;
  - capacità di salvaguardare l'equità interna;
  - utilizzo di indicatori di *performance* chiari, solidi e definiti, funzionali ad assicurare l'allineamento degli interessi del management con quelli degli investitori;
- una componente non monetaria, consistente in risorse e servizi messi a disposizione della persona.

Le politiche retributive sono differenziate sulla base di una classificazione orizzontale della popolazione, orientata a suddividere le risorse in funzione del ruolo ricoperto e del valore individuale. Di seguito si approfondiscono finalità e caratteristiche delle componenti di remunerazione fissa e variabile per il Vertice Esecutivo e per i dirigenti con responsabilità strategiche, rinviando al successivo punto 8 della Sezione Prima della Relazione per il trattamento economico degli amministratori non esecutivi.

#### **Componente fissa**

La componente fissa della remunerazione apprezza l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, misurate attraverso un sistema di valutazione delle posizioni secondo metodologie riconosciute e certificate a livello internazionale (nel caso del Vertice Esecutivo e dei dirigenti con responsabilità strategiche: mercato internazionale *Hay Top Executive* Europa, sia generale che selezionato per il settore ICT e media<sup>1</sup>), nonché le caratteristiche soggettive distintive e le competenze strategiche possedute. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione del collaboratore anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. Nel corso del 2011 sono state implementate politiche volte al raffreddamento delle dinamiche delle retribuzioni fisse, e in generale del costo individuale del lavoro. In questo quadro, per la generalità della popolazione manageriale (ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche) gli interventi sulla retribuzione fissa sono stati limitati a risorse operanti su funzioni rilevanti di *core business* e caratterizzate dalla effettiva presenza di rischi di tipo competitivo. Per il 2012 si conferma l'orientamento a raffreddare la dinamica della componente fissa, mantenendo il posizionamento dei dirigenti con responsabilità strategiche a un livello ricompreso fra il primo quartile e la mediana di mercato. La retribuzione fissa costituisce la base di partenza per la definizione degli importi a target degli strumenti di retribuzione variabile, legati alla performance sia di breve che di lungo periodo.

#### **Componente variabile a breve**

La retribuzione variabile a breve termine è finalizzata a rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. A tal fine gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori di natura quali-quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e di piano industriale, misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi. Sono peraltro previsti - di norma - margini di valutazione discrezionale, idonei a consentire un giudizio motivato *ex post* del contributo individuale da parte dell'istanza gerarchica superiore (e dunque del Consiglio di Amministrazione rispetto al Vertice Esecutivo e di Presidente o Amministratore Delegato rispetto ai dirigenti con responsabilità strategiche che a ciascuno riportano).

Il processo di definizione degli obiettivi MBO inizia con l'individuazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale, degli obiettivi da assegnare al Vertice Esecutivo, rappresentati da indicatori certificabili che indirizzano le priorità del piano industriale. Questi obiettivi di natura aziendale (con peso pari all'80% del totale per Presidente e Amministratore Delegato) sono legati al *budget* di periodo, che definisce il livello *target* di raggiungimento, con possibilità di scostamento negativo fino ad un livello minimo (soglia di accesso) e di

---

<sup>1</sup> Il benchmark *Hay Top Executive* Europa è formato da un campione di ruoli di alta direzione appartenenti alle più grandi aziende europee operanti in tutti i settori merceologici. Il c.d. mercato selezionato rappresenta l'estrapolazione da quel campione generale delle sole posizioni manageriali di imprese attive nei settori ICT e media. Orientativamente, il mercato selezionato presenta caratteristiche di maggior competitività, con livelli retributivi più elevati.

scostamento positivo a cui corrisponde il *pay-out* massimo.

Il processo di *deployment* verso i dirigenti con responsabilità strategiche è realizzato secondo una logica *top-down* che prevede la combinazione di:

- obiettivi aziendali (corrispondenti all'analogo *basket* di obiettivi di Presidente e Amministratore Delegato), aventi la finalità di creare *team building*, orientando i comportamenti del *management* verso il raggiungimento dei risultati aziendali complessivi;
- obiettivi funzionali, che hanno la finalità di commisurare l'incentivo alle *performance* individuali registrate. Per i dirigenti con responsabilità strategiche la componente di valutazione discrezionale, compresa entro il set degli obiettivi funzionali, non supera il 10%.

Il set di obiettivi funzionali assegnato ai dirigenti con responsabilità strategiche è definito - d'intesa con l'Amministratore Esecutivo al quale ciascun dirigente riporta - dalla Funzione *Human Resources and Organization*, la quale opera in collaborazione con le strutture di *Administration Finance and Control & International Development, Quality & Program Management* e, in generale, con le funzioni aziendali cui compete la responsabilità di certificazione dei parametri presi a riferimento. L'andamento degli obiettivi è poi monitorato d'intesa tra le stesse funzioni, con riferimento sia all'avanzamento dei singoli obiettivi che ai risultati complessivi degli indicatori.

Nel 2011 lo strumento di MBO è stato gestito in continuità rispetto all'anno precedente, con la rivisitazione della scala di *pay-out* limitatamente al Vertice Esecutivo. Conseguentemente il sistema d'incentivazione di breve termine per Presidente e Amministratore Delegato, che nel 2010 aveva un valore annuo compreso fra il 50% e il 200% del compenso fisso (bonus dell'allora Amministratore Delegato, Franco Bernabè), dal 2011 ha un limite fissato al 150%.

Nel 2012 questa stessa logica di raffreddamento della dinamica del costo individuale si è trasferita sulla generalità della popolazione manageriale incentivata della Società, a cui si applicherà pertanto una scala di *pay-out* 70%-100%-140% in luogo della precedente 80%-100%-160%. Nel contempo, è stato introdotto un limite massimo complessivo dell'MBO liquidabile, in funzione del livello di performance registrata dal Vertice Esecutivo. Il cap così individuato determina l'ammontare complessivo delle risorse economiche da erogare, mediante applicazione di un apposito fattore correttivo ai premi maturati dal management.

Inoltre, limitatamente a Presidente e Amministratore Delegato per il 2012 è stato deciso di sostituire la componente di valutazione discrezionale della performance individuale (peso: 20%) con un indicatore di valorizzazione dell'azione ordinaria nel periodo gennaio 2012-gennaio 2013 rispetto a un paniere composto dai titoli Vodafone, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Teliasonera, Telenor, KPN, Swisscom, British Telecom, oltre che della stessa Telecom Italia. Soglia d'accesso è il posizionamento della Società al terzo posto della graduatoria.

Di seguito vengono riportati gli obiettivi d'incentivazione 2011 e 2012 (con relative pesature) di Presidente e Amministratore Delegato.

<b>Presidente</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Net Income Group	25%	25%
Net Financial Position Group	15%	15%
Ebitda Group Organic	15%	20%
Ricavi totali Group Organic	25%	20%
Valutazione qualitativa	20%	0%
Valorizzazione del titolo	0%	20%
<b>Amministratore Delegato</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Net Income Group	15%	15%
Net Financial Position Italia	10%	20%
Ebitda TI Domestic	10%	10%
CSI TI	10%	10%
Ricavi totali Domestic Organic	35%	25%
Valutazione qualitativa	20%	0%
Valorizzazione del titolo	0%	20%

### **Componente variabile a lungo termine**

L'Assemblea del 12 aprile 2011 ha approvato il lancio di un'iniziativa d'incentivazione di lungo termine (piano LTI) che, per la prima volta in Telecom Italia, ha accomunato il Vertice Esecutivo, il *Top Management* (cluster della popolazione manageriale che include i dirigenti con responsabilità strategiche) e una parte selezionata della restante dirigenza rispetto al conseguimento di specifici obiettivi di *performance* triennali predefiniti, identici per le tre categorie di beneficiari. Questa opportunità è derivata:

- dal rinnovo, da parte della stessa Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, con conseguente nomina - a seguire - del nuovo Vertice Esecutivo (il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato in carica);
- dalla scadenza nel corso dell'esercizio 2011 del Piano di *Performance Share Granting* 2008-2011, approvato dall'Assemblea del 16 aprile 2007 e già rivolto a risorse titolari di ruoli strategici di Telecom Italia o di società controllate<sup>2</sup>.

Il *Long Term Incentive Plan* 2011<sup>3</sup> ha replicato l'architettura del piano LTI lanciato nel 2010, peraltro in prospettiva *rolling*, vale a dire secondo un'impostazione per cui - di norma<sup>4</sup>, e ferma la necessità d'approvazione assembleare di volta in volta, su proposta del Consiglio - ogni anno scatterà un nuovo ciclo d'incentivazione, parametrato sull'arco temporale della pianificazione strategica aziendale. In questo modo lo strumento è diventato la base della politica retributiva a lungo termine di Telecom Italia.

L'obiettivo della misura è quello di rafforzare il legame tra la remunerazione del *management* e,

- (i) la performance aziendale definita nel piano industriale, sub specie del Cumulated Free Cash Flow (c.d. performance assoluta: peso 35% del bonus target);
- (ii) la crescita del valore del titolo misurato dal *Total Shareholder Return* dell'azione Telecom Italia rispetto a un gruppo di *peers* (c.d. performance relativa: peso 65% del bonus target).

L'iniziativa è volta a promuovere l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione dei destinatari del piano all'opportunità e al rischio sul valore della Società, con positive ricadute attese in termini di crescita di valore dell'azione; nel contempo, il piano LTI è inteso a migliorare la competitività del pacchetto retributivo del *management* con la previsione di una componente *long term*, così come da pratiche di mercato. Il riferimento temporale del periodo d'incentivazione corrisponde all'arco di pianificazione strategica, al fine di impegnare i beneficiari - in linea di principio - al perseguimento delle stesse linee di sviluppo annunciate al mercato.

Nel 2012, in continuità con la struttura di incentivazione a lungo termine definita nel 2011, si propone il lancio di un nuovo ciclo LTI (esteso al *Top Management* e alla c.d. dirigenza selezionata, con esclusione del Vertice Esecutivo), che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 15 maggio 2012.

Il documento informativo relativo al *Long Term Incentive Plan* 2011 è consultabile sul sito internet [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance - canale Remunerazione, dove sono in generale disponibili tutti i documenti informativi dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari di Telecom Italia.

## **3. Rapporto tra componenti fisse e variabili della remunerazione**

La politica retributiva applicata agli Amministratori Esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche è basata, come precedentemente indicato, su una parte fissa e una parte variabile, suddivisa tra componenti di breve e di lungo periodo.

### **Amministratori Esecutivi - Presidente**

A valle del rinnovo del Consiglio di Amministrazione (Assemblea del 12 aprile 2011) il pacchetto retributivo del Presidente (che con la Società intrattiene esclusivamente un rapporto di amministrazione, non essendone dipendente), a valere per il triennio di carica dell'organo collegiale, è stato contrattualizzato come segue:

- un compenso fisso nella misura annuale di 1,4 milioni di euro lordi, che si aggiunge al compenso fisso ex art. 2389, 1° comma, c.c. (cfr. successivo punto 8 della presente Sezione Prima della Relazione) nella misura annua di 145.000 euro per le cariche di Consigliere di Amministrazione e componente del Comitato Esecutivo;

<sup>2</sup> Il c.d. Piano PSG si è estinto il 30 giugno 2011 con la decadenza di tutti i diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie Telecom Italia, già attribuiti ai destinatari (*Top Management*) in un numero variabile in funzione del periodo di partecipazione al piano e del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati (TSR assoluto e relativo, con riferimento a un basket di società comparabili).

<sup>3</sup> Alla determinazione assembleare è stata data esecuzione con deliberazione consiliare del 7 luglio 2011.

<sup>4</sup> Fa eccezione l'incentivazione del Vertice Esecutivo, impostata in termini di partecipazione alla stessa misura di piano LTI, ma in forma una tantum rispetto alla durata standard del mandato.

- una componente variabile correlata a obiettivi di breve termine, con valore *target* pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la partecipazione al *Long Term Incentive Plan 2011*, con *vesting* triennale e *pay opportunity* a *target* corrispondente al 300% del compenso annuo fisso per la speciale carica, rappresentata
  - da un *bonus* cash di 2,1 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
  - da n. 2.253.702 azioni ordinarie (lo stesso importo del bonus cash espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno - 6 luglio 2011),

Gli obiettivi di performance assoluta e relativa (TSR e Cumulated Free Cash Flow: cfr. precedente punto 2) prevedono diversi livelli di raggiungimento, a cui corrisponde un diverso pay-out. In particolare l'erogazione del premio target associato al TSR (come specificato al precedente punto 2: 65% del premio target) varierà nei seguenti termini, in funzione del posizionamento di Telecom Italia nella graduatoria dei TSR delle società appartenenti al *panel* di riferimento (composto da Vodafone, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Teliasonera, Telenor, KPN, Swisscom, British Telecom, Telecom Italia):

- 40% in caso di posizionamento al settimo posto (soglia d'ingresso);
- 100% in caso di posizionamento al quarto posto;
- 150%, in caso di posizionamento al primo posto.

A sua volta il premio target associato all'obiettivo di *Cumulated Free Cash Flow* (come specificato al precedente punto 2: 35% del premio target) varierà come segue:

- 80% in caso di raggiungimento del valore minimo, fissato nel 95% del valore di *Cumulated Free Cash Flow* previsto a piano 2012-2014 (soglia d'ingresso);
- 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo di piano;
- 150% in caso di *overperformance* in ragione del 110% (o superiore) rispetto al valore di piano.

Il pay-out in caso di livelli di performance intermedi sarà calcolato con criterio d'interpolazione lineare.

Per completezza si segnala che il Dottor Bernabè dispone inoltre di n. 6.300.000 opzioni per l'acquisto di altrettante azioni ordinarie della Società, con *strike price* di acquisto stabilito in 1,95 euro per azione, per la durata di tre anni dal 15 aprile 2011. Dette stock options gli rivengono da apposito piano approvato dall'Assemblea del 14 aprile 2008, riservato alla sua persona (nel ruolo in allora ricoperto di Amministratore Delegato) e al Presidente del Consiglio di Amministrazione pro tempore (Gabriele Galateri). La documentazione informativa relativa all'iniziativa è consultabile sul sito [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance – canale Remunerazione.

#### **Amministratori Esecutivi – Amministratore Delegato**

Per l'Amministratore Delegato (il quale intrattiene un rapporto di lavoro dipendente con Telecom Italia S.p.A., dove all'atto della nomina ricopriva il ruolo di Responsabile della Direzione *Domestic*) sono stati previsti, previa rinuncia al compenso ex art. 2389, 1° comma c.c.:

- la rideterminazione in un milione di euro annui lordi della RAL riconosciutagli quale dirigente della Società;
- un compenso variabile a titolo di remunerazione del rapporto di amministrazione ex art. 2389, comma 3, c.c., articolato in
  - bonus annuo (MBO) con valore target pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - partecipazione al *Long Term Incentive Plan 2011*, con *pay opportunity* a *target* corrispondente al 300% del compenso annuo fisso, rappresentata
    - da un *bonus* cash di 1,5 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
    - da n. 1.609.787 azioni ordinarie (lo stesso importo del bonus cash espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno - 6 luglio 2011).

Le caratteristiche essenziali del *Long Term Incentive Plan 2011* sono riportate sopra, in sede di descrizione del compensation package del Presidente.

#### **Dirigenti con responsabilità strategiche**

Seguendo analoghe logiche retributive la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa, definita sulla base della strategicità del ruolo ricoperto e delle caratteristiche personali, di norma ricompresa fra il primo quartile e la mediana di mercato;
- una componente variabile di breve termine di importo annuale a *target* ricompreso tra il 40% e il 50% della retribuzione fissa, con un *range* di variazione apprezzato secondo la scala parametrica 70% - 100% - 140%;

- la partecipazione ai cicli annuali di piano LTI, con *vesting* triennale e *pay opportunity* per la partecipazione a ciascun ciclo di piano pari al 60% della RAL. Il premio maturato al termine di ciascun triennio di performance sarà
  - liquidato in denaro nella misura del 50%;
  - rappresentato per il restante 50% da diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di un numero di azioni ordinarie, calcolate al momento dell'accertamento delle condizioni di *performance*, sulla base del valore normale del titolo al tempo.

Le caratteristiche essenziali del *Long Term Incentive Plan* 2011 sono riportate sopra, in sede di descrizione del compensation package del Presidente.

Per completezza si segnala che i dirigenti con responsabilità strategiche operanti all'estero partecipano alle politiche di incentivazione a lungo termine locali, così da rispettare le specificità dei mercati di riferimento.

## 4. differimento delle componenti cash e lock-up delle componenti equity

Non sono previsti meccanismi di differimento nel pagamento della componente fissa e variabile a breve.

I piani LTI di Telecom Italia prevedono un periodo d'incentivazione corrispondente all'arco di pianificazione strategica aziendale (triennale), a valle del quale:

- per il Vertice Esecutivo il *Long Term Incentive Plan* 2011 (unica misura d'incentivazione di lungo periodo per l'intera durata del mandato di Presidente e Amministratore Delegato in carica) prevede un *lock-up* contrattuale biennale, con deposito presso la Società delle azioni ordinarie assegnate;
- rispetto al *Top Management* (categoria in cui sono ricompresi i dirigenti con responsabilità strategiche) i piani di *Long Term Incentive* prevedono che il 50% del bonus complessivo maturato sia rappresentato da diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di azioni ordinarie Telecom Italia di valore pari alla componente premiale liquidata in *cash*. Una volta assegnate, le azioni non sono soggette a *lock-up*.

La politica di remunerazione di Telecom Italia non contempla meccanismi di correzione *ex post* nella forma di clausole di *claw-back*, ferma l'applicabilità – nel caso – degli istituti ordinari di recupero dell'indebito.

## 5. Benefici non monetari

### **Presidente**

Per quanto concerne i benefici non monetari, su proposta del Comitato il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per il Presidente:

- l'assegnazione di un'autovettura aziendale a uso promiscuo;
- un versamento annuo netto al Fondo di previdenza complementare Fontedir pari (i) al 10% del compenso fisso e (ii) al 10% del premio annuale previsto per risultati a livello *target*;
- coperture assicurative sanitarie e per infortuni professionali ed extraprofessionali, vita e invalidità permanente da malattia.

Considerando tali benefici componenti essenziali del pacchetto retributivo del Presidente, ne è stato previsto il godimento senza oneri neppure indiretti, con correlata maggiorazione del compenso per la carica di un importo corrispondente a quanto necessario per il pagamento delle imposte applicabili ai benefit tassati.

### **Amministratore Delegato e dirigenti con responsabilità strategiche**

All'Amministratore Delegato (il quale intrattiene un rapporto di lavoro dipendente con Telecom Italia S.p.A.), così come ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono riconosciuti *benefit* analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità permanente, copertura sanitaria integrativa) e fondo pensionistico integrativo.

## 6. Trattamento di severance

### **Vertice Esecutivo**

In caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza del mandato consiliare

- per cause oggettive;
- a iniziativa aziendale in assenza di giusta causa;
- a iniziativa del Dottor Bernabè per giusta causa, come tale intendendosi una modificazione della sua posizione di Presidente Esecutivo, anche con riferimento ai poteri conferitigli,

è prevista la corresponsione al Presidente degli emolumenti spettanti sino a scadenza del mandato, ivi inclusa la componente variabile, valorizzata come media delle erogazioni già intervenute.

Un analogo trattamento è stato contrattualizzato per l'Amministratore Delegato limitatamente al compenso a titolo di remunerazione per la speciale carica (valore MBO). In caso di

- recesso anticipato dal rapporto di amministrazione da parte della Società senza giusta causa o
- dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione,

sarà corrisposto al Dottor Patuano il valore residuo in annualità, o frazioni di annualità, del compenso variabile a breve, calcolato come media di quanto effettivamente percepito a partire dal 2011; lo stesso trattamento trova applicazione in caso di dimissioni dalla carica per giusta causa (e.g. sostanziale modifica della posizione di Amministratore Delegato e/o dei poteri conferitigli). In ipotesi invece di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della Società (escluso il caso di giusta causa) o di dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione, si applica il trattamento previsto dal CCNL dirigenti.

Inoltre, nei confronti di entrambi gli Amministratori Esecutivi, la Società si è riservata la facoltà di stipulare un patto di *non competition* di durata annuale, a fronte di un compenso *una tantum* pari a un'annualità di remunerazione (componente fissa e componente variabile valorizzata come media delle erogazioni già intervenute), da attivare a valle della risoluzione del rapporto.

### **Dirigenti con responsabilità strategiche**

In materia di *severance* non è presente una prassi *standard* generalizzata per i dirigenti con responsabilità strategiche. In ogni caso, è politica generale instauratasi a partire dal 2008 che:

- al momento della nomina a dirigente di una risorsa che già intrattiene un rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo, trova applicazione quanto previsto dal CCNL dirigenti;
- al momento dell'assunzione di un dirigente dall'esterno, eventuali clausole di *severance* non superano, di norma, il trattamento massimo previsto dal CCNL dirigenti;
- in caso di specifiche campagne di esodazione della dirigenza, possono essere applicati trattamenti migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche non sono definite politiche generali in materia di *non competition*. Per un ridotto numero di dirigenti con responsabilità strategiche residua un obbligo di non concorrenza verso le società del gruppo, a fronte di patti stipulati prima del 2008 per i quali è già stato erogato l'intero corrispettivo.

## 7. Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche

Come la generalità della dirigenza del Gruppo, Amministratori Esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche di Telecom Italia

- beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, impostata nella forma di polizza *claim first made*, oggetto di rinnovo annuale e riguardante l'intera popolazione manageriale e dei componenti gli organi sociali delle società controllate, ivi inclusi i casi di *external directorship* su designazione di Telecom Italia;
- hanno accesso, in forma volontaria, alle prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir e Assida.

Alla fine degli anni 80, Telecom Italia (in allora SIP) ha costituito un fondo (Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo Telecom Italia, in breve Fontedir), senza scopo di lucro, per la gestione dei trattamenti previdenziali complementari delle assicurazioni obbligatorie e l'amministrazione dei contributi versati dalla Società e dagli associati. L'iscrizione al Fontedir è facoltativa e riservata al personale dirigente delle aziende appartenenti al Gruppo Telecom Italia. Le prestazioni assicurative maturate nell'ambito della posizione previdenziale vengono erogate, in forma di capitale o di

rendita vitalizia, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Sempre nell'ambito del Gruppo Telecom Italia è operante l'Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei dirigenti (in breve Assida). Questa eroga, sia tramite concorso alle spese sostenute sia mediante stipula di apposite convenzioni con strutture sanitarie specializzate, prestazioni assistenziali integrative ed accessorie dell'assistenza sanitaria assicurata dal Servizio Sanitario Nazionale, nei limiti dei contributi globalmente versati dagli associati.

## 8. Politica retributiva degli amministratori non esecutivi

Con riferimento alla generalità degli Amministratori (indipendenti e non), il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 maggio 2011, su proposta del Comitato, ha ripartito il compenso complessivo determinato dall'Assemblea del 12 aprile 2011 in euro 2.200.000 come segue:

- 110.000 euro lordi annui per ciascun Consigliere di Amministrazione (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, che ha espressamente rinunciato al compenso);
- 35.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato Esecutivo (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, e dunque per Franco Bernabè, Elio Catania, Julio Linares, Aldo Minucci, Renato Pagliaro, Mauro Sentinelli);
- 45.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per il controllo interno e per la *corporate governance* (Elio Catania, Lucia Calvosa, Jean Paul Fitoussi, Mauro Sentinelli, Luigi Zingales);
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per le nomine e la remunerazione (Elio Catania, Jean Paul Fitoussi, Gabriele Galateri, Massimo Egidi);
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Consigliere chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza (Jean Paul Fitoussi);
- 90.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Vice Presidente (Aldo Minucci), in quanto delegato alla funzionalità del sistema di controllo interno.

Si tratta di compensi fissi, per un esborso complessivo annuo massimo di euro 2.165.000. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è correlata ai risultati economici della Società né essi accedono a piani azionari.

Gli amministratori sono inoltre tutti rimborsati delle spese sostenute per la carica.

## 9. Riferimenti a politiche retributive di altre società.

La politica retributiva di Telecom Italia non è definita sulla base di politiche retributive adottate da altre società.

Pertanto, come specificato nel corso dell'esposizione, sono costantemente monitorate le tendenze prevalenti, in Italia e all'estero, sia in termini di livelli retributivi che di sistemi di incentivazione e *retention* applicabili.



## SEZIONE SECONDA

### Prima parte

#### **Remunerazione 2011 del Consiglio di Amministrazione**

- 110.000 euro lordi annui per ciascun Consigliere di Amministrazione (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, che ha espressamente rinunciato al compenso);
- 35.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato Esecutivo (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato);
- 45.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per il controllo interno e per la *corporate governance*;
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per le nomine e la remunerazione;
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Consigliere chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza;
- 90.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Vice Presidente.

#### **Remunerazione 2011 del Presidente – Dottor Franco Bernabè**

- compenso annuo fisso di 110.000 euro lordi per la carica di Consigliere di Amministrazione
- compenso annuo fisso di 1,4 milioni di euro lordi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- compenso annuo fisso di 35.000 euro lordi per la carica di componente del Comitato Esecutivo;
- compenso variabile correlato a obiettivi di performance annuali, con valore *target* pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- partecipazione una tantum al *Long Term Incentive Plan 2011* (documentazione informativa consultabile sul sito [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance – canale Remunerazione), con *pay opportunity* a *target* corrispondente al 300% del compenso annuo fisso per la speciale carica, rappresentata
  - da un *bonus* cash di 2,1 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
  - da n. 2.253.702 azioni ordinarie (150% del compenso annuo fisso espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno – 6 luglio 2011);
- benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del Gruppo (auto aziendale, assicurazioni infortuni e malattia, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare integrativa), ma con godimento senza oneri neppure indiretti, con correlata maggiorazione del compenso per la carica di un importo corrispondente a quanto necessario per il pagamento delle imposte applicabili ai benefit tassati. Con specifico riferimento alla previdenza integrativa è previsto a carico della Società un versamento annuo netto al Fondo di previdenza complementare Fontedir pari (i) al 10% del compenso fisso e (ii) al 10% del premio annuale previsto per risultati a livello *target*;

E' inoltre prevista la corresponsione degli emolumenti spettanti sino a scadenza del mandato, ivi inclusa la componente variabile, valorizzata come media delle erogazioni già intervenute, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza del mandato consiliare (i) per cause oggettive, (ii) a iniziativa aziendale in assenza di giusta causa, (iii) a iniziativa del Dottor Bernabè per giusta causa.

Infine la Società si è riservata la facoltà di stipulare un patto di *non competition* di durata annuale, a fronte di un compenso *una tantum* pari a un'annualità di remunerazione (componente fissa e componente variabile valorizzata come media delle erogazioni già intervenute), da attivare a valle della risoluzione del rapporto.

#### **Remunerazione 2011 dell'Amministratore Delegato – Dottor Marco Patuano**

- compenso annuo fisso di 1,0 milioni di euro lordi a titolo di retribuzione annua lorda del rapporto di lavoro dipendente;
- rinuncia ai compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione e di componente del Comitato Esecutivo;
- compenso variabile per la carica di Amministratore Delegato correlato a obiettivi di performance annuali, con valore *target* pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- partecipazione una tantum al *Long Term Incentive Plan 2011* (documentazione informativa consultabile sul sito [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance – canale Remunerazione), con *pay opportunity* a *target* corrispondente al 300% del compenso annuo fisso, rappresentata



- da un *bonus cash* di 1,5 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
- da n. n. 1.609.787 azioni ordinarie (150% del compenso annuo fisso espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno - 6 luglio 2011);
- benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del Gruppo (auto aziendale, assicurazioni infortuni e malattia, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare integrativa);

E' inoltre prevista la corresponsione del compenso a titolo di remunerazione per la speciale carica (valore MBO, calcolato come media di quanto effettivamente percepito a partire dal 2011) in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza del mandato consiliare (i) per recesso anticipato dal rapporto di amministrazione da parte della Società senza giusta causa, (ii) per dimissioni rassegnate dal Dottor Patuano su richiesta del Consiglio di Amministrazione, (iii) per dimissioni rassegnate dal Dottor Patuano per giusta causa. E' stata definita l'applicazione del trattamento previsto dal CCNL dirigenti in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della Società (escluso il caso di giusta causa) o di dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione.

Infine la Società si è riservata la facoltà di stipulare un patto di *non competition* di durata annuale, a fronte di un compenso *una tantum* pari a un'annualità di remunerazione (componente fissa e componente variabile valorizzata come media delle erogazioni già intervenute), da attivare a valle della risoluzione del rapporto.

#### **Remunerazione 2011 dei dirigenti con responsabilità strategiche**

- remunerazione fissa, di norma ricompresa fra il primo quartile e la mediana di mercato;
- remunerazione variabile di breve termine di importo annuale a *target* ricompreso tra il 40% e il 50% della retribuzione fissa, con *range* di variazione da un minimo dell'80% ad un massimo del 160%;
- partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategiche operanti in Italia, in prospettiva rolling, al *Long Term Incentive Plan 2011* (documentazione informativa consultabile sul sito [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance – canale Remunerazione), con *pay opportunity* a *target* corrispondente al 60% della RAL. Il premio maturato al termine del triennio di performance sarà
  - liquidato in denaro nella misura del 50%;
  - rappresentato per il restante 50% da diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di un numero di azioni ordinarie, calcolate al momento dell'accertamento delle condizioni di *performance*, sulla base del valore normale del titolo al tempo.
- partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategiche operanti all'estero alle politiche di incentivazione a lungo termine locali;
- benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del Gruppo (auto aziendale, assicurazioni infortuni e malattia, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare integrativa);
- applicazione del CCNL dirigenti, salvo pattuizioni specifiche di miglior favore, in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro (esclusi i casi di licenziamento per giusta causa);
- assenza di politiche generali in materia di patti di non concorrenza (per un ridotto numero di risorse presenza di patti stipulati prima del 2008, per i quali è già stato erogato l'intero corrispettivo).

Si precisa che nessun dirigente con responsabilità strategiche ha percepito nel corso del 2011 compensi complessivi maggiori del compenso complessivo più elevato attribuito agli Amministratori Esecutivi.

# SEZIONE SECONDA

Seconda parte

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche [€/000].**

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del 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 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	Partecipazioni e agli utili					
Gabriele Galateri	Presidente	1/1-12/4/2011	31/12/2013	400 <sup>(1)</sup>	10 <sup>(2)</sup>			3		413	66	
	Consigliere	13/4-31/12/2011		83 <sup>(3)</sup>	14 <sup>(4)</sup>					97		
Franco Bernabè	Amministratore e Delegato	1/1-12/4/2011	31/12/2013					327			420	
	Presidente	13/4-31/12/2011		1.778 <sup>(5)</sup>	35 <sup>(2)</sup>	1.540 <sup>(6)</sup>				3.680		
Marco Emilio Angelo Patuano	Amministratore e Delegato	12/4-31/12/2011	31/12/2013	1.222 <sup>(7)</sup>		569 <sup>(8)</sup>		52		1.843	188	
Aldo Minucci	Vice Presidente Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	174 <sup>(9)</sup>	53 <sup>(10)</sup>					227		
Cesareo Izuel Alierta	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>						110 <sup>(11)</sup>		
Paolo Baratta	Consigliere	1/1-12/4/2011	31/12/2010	37 <sup>(12)</sup>	13 <sup>(13)</sup>					50		
Ferdinando Beccalli Falco	Consigliere	13/4-6/6/2011	31/12/2013	17 <sup>(3)</sup>	5 <sup>(14)</sup>					22 <sup>(15)</sup>		
Tarak Ben Ammar	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>						110		
Roland Berger	Consigliere	1/1-12/4/2011	31/12/2010	31 <sup>(3)</sup>	23 <sup>(16)</sup>					54		

(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					
Lucia Calvosa	Consigliere	5/8-31/12/2011	31/12/2013	45 <sup>(3)</sup>	11 <sup>(17)</sup>					56		
Elio Catania	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>	87 <sup>(18)</sup>					197		
Massimo Egidi	Consigliere	1/12-31/12/2011	31/12/2013	9 <sup>(3)</sup>						9		
Jean Paul Fituossi	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	123 <sup>(19)</sup>	59 <sup>(20)</sup>					182		
Julio Linares Lopez	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>	35 <sup>(14)</sup>					145 <sup>(11)</sup>		
Gaetano Miccichè	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>						110 <sup>(21)</sup>		
Renato Pagliaro	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>	35 <sup>(14)</sup>					145 <sup>(22)</sup>		
Francesco Profumo	Consigliere	13/4-16/11/2011	31/12/2013	65 <sup>(3)</sup>	32 <sup>(23)</sup>					97		
Mauro Sentinelli	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>	57 <sup>(24)</sup>					167 <sup>(25)</sup>		
Luigi Zingales	Consigliere	1/1-31/12/2011	31/12/2013	110 <sup>(3)</sup>	38 <sup>(26)</sup>					148		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.864	507	2.109	=	382	=	7.862	674	=
(II) Compensi da controllate e collegate				48 <sup>(27)</sup>						48		
(III) Totale				4912	507	2.109	=	382	=	7.910	674	

- (1) L'importo comprende il compenso ex art. 2389, terzo comma, c.c. [€/000 367] e primo comma [€/000 31] ivi inclusi altri compensi ad equilibrio degli oneri fiscali applicabili ai benefit tassati [€/000 2].
- (2) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato esecutivo.
- (3) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.
- (4) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione.
- (5) L'importo comprende il compenso ex art. 2389, terzo comma, c.c. [€/000 1.400] e primo comma [€/000 110] ivi inclusi altri compensi ad equilibrio degli oneri fiscali applicabili ai benefit tassati [€/000 268].
- (6) "Bonus" per obiettivi realizzati nell'esercizio 2011.
- (7) L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente [€/000 922], l'indennità di trasferta e di trasferimento ex art. 14 terzo comma CCNL Dirigenti Aziende produttrici di Beni e Servizi [€/000 300].
- (8) L'importo comprende sia il "bonus" per la carica di Amministratore Delegato [€/000 550] per obiettivi realizzati nell'esercizio 2011 che gli altri compensi ad equilibrio degli oneri fiscali applicabili ai benefit tassati [€/000 19] relativi al rapporto di lavoro dipendente.
- (9) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per il periodo 1/1 – 31/12/2011 [€/000 110] e di Vice Presidente con la delega in materia di funzionalità del sistema di controllo interno per il periodo 13/4 – 31/12/2011 [€/000 64].
- (10) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance [€/000 13] e del Comitato per le nomine e la remunerazione [€/000 5] per il periodo 1/1 – 12/4/2011, nonché del Comitato esecutivo per il periodo 1/1 – 31/12/2011 [€/000 35].
- (11) Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Telefonica S.A..
- (12) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione [€/000 31] e dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 [€/000 6].
- (13) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance.
- (14) L'importo si riferisce al compenso spettante in qualità di membro del Comitato esecutivo.
- (15) Il Consigliere ha rinunciato a qualsiasi compenso per le cariche ricoperte.
- (16) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance [€/000 13] e del Comitato esecutivo [€/000 10].
- (17) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance per il periodo 29/9 – 31/12/2011.
- (18) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato esecutivo [€/000 35] e del Comitato per le nomine e la remunerazione [€/000 20] per il periodo 1/1 – 31/12/2011, nonché del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance per il periodo 13/4 – 31/12/2011 [€/000 32].
- (19) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per il periodo 1/1 – 31/12/2011 [€/000 110] e dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 per il periodo 13/4 – 31/12/2011 [€/000 13].
- (20) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance per il periodo 1/1 – 31/12/2011 [€/000 45] e del Comitato per le nomine e la remunerazione per il periodo 13/4 – 31/12/2011 [€/000 14].
- (21) L'importo non viene percepito dall'interessato ma versato a Intesa San Paolo S.p.A..
- (22) L'importo non viene percepito dall'interessato ma versato a Mediobanca S.p.A..
- (23) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance per il periodo 13/4 – 26/9/2011 [€/000 20] e del Comitato per le nomine e la remunerazione per il periodo 13/4 – 16/11/2011 [€/000 12].
- (24) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance [€/000 32] e del Comitato esecutivo [€/000 25] per il periodo 13/4 – 31/12/2011.
- (25) L'importo non viene percepito dall'interessato ma versato a Ecotel International S.r.l..
- (26) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione per il periodo 1/1 – 12/4/2011 [€/000 6] e del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance per il periodo 13/4 – 31/12/2011 [€/000 32].
- (27) L'importo si riferisce al compenso percepito dal dott. Gabriele Galateri per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione di TIM Participações S.A., ricoperta per il periodo 1/5 – 31/12/2011, convertito in euro al cambio medio del 2011 al 31/12/2011 (Reais/€ 2,33).

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del 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 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 del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2011	31/12/2011	120						120		
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2011	31/12/2011	80						80		
Lorenzo Pozza	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2011	31/12/2011	80						80		
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2011	31/12/2011	80						80		
Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2011	31/12/2011	95 <sup>(1)</sup>						95		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				455						455		
(II) Compensi da controllate e collegate				43 <sup>(2)</sup>						43		
(III) Totale				498						498		

(1)

L'importo comprende il compenso percepito in qualità di membro del Collegio Sindacale [€/000 80] e di Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 [€/000 15].

(2)

L'importo si riferisce al compenso percepito dal dott. Salvatore Spiniello per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della controllata quotata Telecom Italia Media S.p.A., ricoperta per il periodo 1/1 - 31/12/2011.

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell’esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente 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 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					
11 Dirigenti con responsabilità strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.886		2.858 (2)		218		6.962	234	
(II) Compensi da società controllate (1)				1.141		1.927 (2)				3.068	285	
(III) Totale				5.027		4.785 (2)		218		10.030	519	

(1) Importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti in euro al cambio medio del 2011 al 31/12/2011 (Reais/€ 2,33; Pesos/€ 5,74) e al cambio medio del 2012 al 31/03/2012 (USD/€. 1,31)

(2) L'importo comprende i “bonus” per obiettivi realizzati nell’esercizio 2011.

**TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nella tabella seguente vengono riportate le stock-option assegnate a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione.

A	B	(1)	Opzioni detenute, all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	(15)= (2)+(5)-(11)-(14)	Fair value
Gabriele Galateri	Presidente	TOP 2008 15/4/08	2.250.000	1,95	15/4/11 15/4/14											2.250.000	66
Franco Bernabè	Presidente	TOP 2008 15/4/08	6.300.000	1,95	15/4/11 15/4/14											6.300.000	186
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			8.550.000													8.550.000	252
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			8.550.000													8.550.000	252



Nella tabella seguente vengono riportate le stock-option assegnate a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.

			Opzioni detenute, all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	(15)= (2)+(5)-(11)-(14)	Fair value
1 dirigente con responsabilità strategiche		Stock Option Plan 2011				699.610	8,84 (1)	33% Lug 12 33% Lug 13 33% Lug 14	1.168 (2)	5/8/11	8,31 (3)					699.610	285 (2)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate						699.610	8,84 (1)	33% Lug 12 33% Lug 13 33% Lug 14	1.168 (2)	5/8/11	8,31 (3)					699.610	285 (2)
(III) Totale						669.610			1.168 (2)							699.610	285 (2)

(1) Il prezzo di esercizio indicato (in moneta locale) rappresenta l'ipotesi base al momento dell'avvio del Piano.  
(2) Importi convertiti in euro/migliaia al cambio medio del 2011 al 31/12/2011 (Reais/€ 2,33).  
(3) Il valore è rappresentato in moneta locale.

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

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair value
Franco Bernabè	Presidente	LTI 2011 7/7/11			3.380.553	939	Apr 2011 Mar 2014	07 Lug 2011	0,90459				234
Marco Patuano	Amministratore Delegato	LTI 2011 7/7/11			2.414.681	671	Apr 2011 Mar 2014	07 Lug 2011	0,90459				168
Marco Patuano	Amministratore Delegato	PSG 2008 8/8/08								613.200			20
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					5.795.234	1.610							422
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						1.610							422

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair value
8 dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>		LTI 2011 7/7/11			(2)	486	1/1/11 1/4/16	7/7/11	0,90459				93
6 dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>		PSG 2008 8/8/08								2.690.400			141
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					(2)	486				2.690.400			234
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						486							234

(1) I piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, rappresentati in tabella, fanno riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche al 31/12/2011.

(2) Numero di Azioni per un controvalore complessivo massimo di euro 1.647.525; numero da determinare sulla base del valore di mercato al momento dell'accertamento della performance triennale (e comunque non al di sotto del valore nominale).

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche [€./000]**

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Franco Bernabè	Presidente	MBO 2011 Delibera CdA 7/7/2011	1.540						
Franco Bernabè	Presidente	LTI 2011 Delibera CdA 7/7/2011		353	2014				
Marco Patuano	Amministratore Delegato	MBO 2011 Delibera CdA 7/7/2011	550						
Marco Patuano	Amministratore Delegato	LTI 2011 Delibera CdA 7/7/2011		252	2014				
Marco Patuano	Amministratore Delegato								19
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		2.090	605					19
(II)	Compensi da società controllate								
(III)	Totale		2.090	605					19

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
10 Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2011 Lettere del 1-2/8/2011	2.824						
		LTI 2011 Lettere del 7/7/2011		227	2014				
									34
(II)	Compensi da società controllate <sup>(2)</sup>	MBO 2011	769						
		LTI 2011		545	2012				
		LTI 2010					426		
									732
(III) Totale			3.593	772			426		766

(1) I "bonus", rappresentati in tabella, fanno riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche al 31/12/2011.

(2) Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti in euro al cambio medio del 2011 al 31/12/2011 (Reais/€ 2,33; Pesos/€ 5,74) e al cambio medio del 2012 al 31/03/2012 (USD/€ 1,31).

**SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

**Partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.**

Nella tabella seguente vengono riportate le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2011	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2011	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>							
Franco Bernabè	Presidente Esecutivo	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	318.000 <sup>(1)</sup>	=	=	318.000 <sup>(1)</sup>
			Risparmio	330.000 <sup>(2)</sup>	=	=	330.000 <sup>(2)</sup>
Aldo Minucci	Vice Presidente	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	2.595	=	=	2.595
Marco Patuano	Amministratore Delegato	=	=	=	=	=	=
Cesar Izuel Alierta	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Paolo Baratta	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	172.500 <sup>(3)</sup>	=	=	172.500 <sup>(3)</sup>
Ferdinando Beccalli Falco	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Tarak Ben Ammar	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Roland Berger	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	562.500	=	212.500	350.000
			Risparmio	700.000	=	350.000	350.000
Lucia Calvosa	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Elio Catania	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Massimo Egidi	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Jean Paul Fitoussi	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Gabriele Galateri	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	352.000	=	=	352.000
			Risparmio	176.000	=	=	176.000
Julio Linares Lopez	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Gaetano Miccichè	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Renato Pagliaro	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Risparmio	60.000	=	=	60.000
Francesco Profumo	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Mauro Sentinelli	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Luigi Zingales	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	58.000	=	=	58.000

COLLEGIO SINDACALE							
Enrico Maria Bignami	Presidente del Collegio Sindacale	=	=	=	=	=	=
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Lorenzo Pozza	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=

<sup>(1)</sup> Di cui 18.000 azioni possedute indirettamente.

<sup>(2)</sup> Di cui 30.000 azioni possedute indirettamente.

<sup>(3)</sup> Azioni possedute indirettamente.

**Partecipazioni detenute dai dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nella tabella seguente vengono riportate, in forma aggregata, le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di dirigente con responsabilità strategiche.

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2011	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2011	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
11	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	92.440	2.190	=	94.630
		Risparmio	119.584	=	=	119.584
	Telecom Italia Media S.p.A.	Ordinarie	34	=	30	4