



GRUPPO TIM

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.

INWIT

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

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

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 marzo 2017

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
INWIT.....	4
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER.....	5
PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2017	7
1. EXECUTIVE SUMMARY	7
2. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	9
3. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017	13
4. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	17
5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	21
6. PIANO PER LA SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E KEY MANAGER	22
SECONDA SEZIONE: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2016	23
PREMESSA.....	23
PRIMA PARTE	23
1. REMUNERAZIONE DELL' AMMINISTRATORE DELEGATO.....	23
2. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	24
3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	25
4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO.....	26
SECONDA PARTE	27
TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2016	27

PREMESSA

La presente relazione (la “Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2017, 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 2017 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 obiettivi perseguiti, degli organi coinvolti e dei criteri utilizzati per la progettazione e implementazione;
- nella seconda sezione, sono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio 2016 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 2016 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per la predisposizione della presente Relazione, la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti.

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.

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).

PRINCIPALI EVENTI DEL 2016

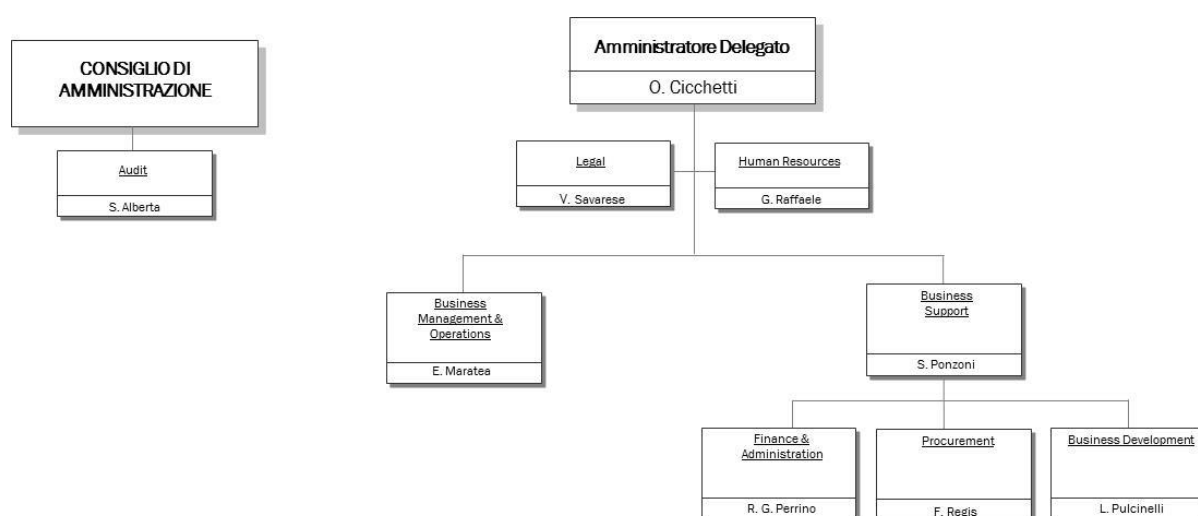
Il 2016 è stato caratterizzato da:

- una conferma del *trend positivo dei principali indicatori economico/finanziari*, in particolare dei ricavi da ospitalità e dell’Ebitda, e l’incremento dell’indicatore tipico del mercato delle Tower Co, il *co-tenancy ratio* - che rappresenta il numero medio di tenant presenti sui siti superiore a 1,7 rispetto ad un valore di 1,5 rilevato al momento della nascita dell’Azienda;
- l’evoluzione dello *scenario* e del *contesto* di riferimento a cui hanno contribuito, da un lato, la decisione della controllante TIM S.p.A. di non procedere alla valorizzazione della partecipazione in INWIT, dall’altro, l’accelerazione dell’attività di INWIT nel campo della realizzazione delle coperture micro cellulari e dei collegamenti in fibra dei siti (*backhauling*);
- il *consolidamento* della struttura rispetto alla fase iniziale di start up, attestato dall’avvio di un percorso di *certificazione*, secondo le normative ISO, dei processi presidiati dalla funzione Business Management & Operations, concluso con l’ottenimento del Certificato nel mese di febbraio 2017;
- il rafforzamento *dell’assetto organizzativo* attraverso la costituzione di nuove funzioni in ambito Staff (i.e. “Business Support” e “Compliance e Regolamentazione”) finalizzate ad un maggior presidio dei processi di indirizzo/supporto e controllo del business;
- una coerente crescita *dell’organico* accompagnata dall’attenzione ai processi di formazione continua e di sviluppo delle competenze;
- la conferma dell’attenzione *posta* dall’Azienda alle politiche di *remunerazione* ed alla trasparenza delle loro logiche.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER

Al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali ed una attenzione costante al miglioramento continuo dei processi, la Società ha rafforzato il suo modello organizzativo introducendo nuove funzioni aziendali, rappresentate dalla funzione Business Support - con il mandato di assicurare il coordinamento di Finance & Administration, Procurement e Business Development - e dalla funzione, in ambito Legal, di Compliance e Regolamentazione con l'obiettivo di dotare l'azienda di un presidio organizzativo dedicato alla *compliance* e alle tematiche regolatorie.

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



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

- la funzione **Business Management & Operations**, che ha la responsabilità di tutte le leve operative ed in particolare dei processi di vendita, contrattualizzazione e gestione dei clienti, della ricerca ed acquisizione dei siti, della gestione dei contratti di locazione, della rinegoziazione dei termini e delle condizioni contrattuali, delle attività di gestione operativa dei Siti e degli Impianti. In particolare per la gestione operativa delle attività relative ai siti diffusi su tutto il territorio nazionale, la funzione Business Management & Operations opera attraverso 4 presidi territoriali Nord Ovest, Nord Est, Centro e Sud;
- la funzione **Business Support**, costituita ad ottobre 2016, con il mandato di assicurare il coordinamento delle tre funzioni, Finance & Administration, Procurement e Business Development (anche quest'ultima neo costituita ad ottobre 2016);
- 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 nuova funzione Compliance e Regolamentazione, costituita ad ottobre 2016, 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.

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

KEY MANAGERS	STRUTTURA ORGANIZZATIVA
EMILIO MARATEA	RESPONSABILE BUSINESS MANAGEMENT & OPERATIONS
SILVIA PONZONI*	RESPONSABILE BUSINESS SUPPORT
RAFAEL GIORGIO PERRINO	RESPONSABILE BUSINESS SUPPORT/FINANCE & ADMINISTRATION

* Il Consiglio di Amministrazione, in data 2 novembre 2016, ha approvato l'individuazione della responsabile della Funzione Business Support, quale Key Manager della Società.

Al 31 dicembre 2016, INWIT ha un organico di 88 dipendenti.

PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2017

1. EXECUTIVE SUMMARY

Nella politica di remunerazione 2017 di INWIT trovano conferma, in coerenza con le Linee Guida della Capogruppo TIM S.p.A. i principi fondamentali, già espressi nel 2016, che rispondono all'obiettivo di promuovere l'allineamento degli interessi e dell'operato del *management* alle strategie aziendali, favorire la creazione di valore per gli azionisti e stimolare l'*engagement* del *management* nelle sfide aziendali.

Nella politica di remunerazione 2017 sono stati introdotti alcuni elementi di novità:

- l'introduzione, nel sistema di retribuzione variabile a breve di una condizione per il pagamento del bonus maturato, rappresentata dalla presenza di utile netto risultante dal bilancio
- l'introduzione, di una clausola di *claw back*, come suggerito anche dal Codice di Autodisciplina;
- l'introduzione nella score card dell'MBO dell'obiettivo di Gruppo rappresentato dall'Ebitda di Gruppo TIM, che agisce come gate per il sistema incentivante.

Ai fini della definizione della politica di remunerazione 2017, l'Azienda ha provveduto, con il supporto di primaria società di consulenza, all'aggiornamento della valutazione della struttura organizzativa in termini di adeguatezza e coerenza delle posizioni chiave rispetto alle responsabilità a loro affidate ed al loro livello retributivo. L'aggiornamento ha consentito di effettuare confronti, sia sul fronte della retribuzione fissa che variabile, con il mercato esterno preso a riferimento.

Il piano industriale 2017 – 2019 rappresenta il riferimento per la individuazione degli obiettivi aziendali per il nuovo sistema di retribuzione variabile a breve termine.

La struttura della remunerazione complessiva prevede una parte fissa ed una variabile a breve termine, finalizzata a stimolare l'impegno ed il contributo individuale sul raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali: le logiche e le caratteristiche della retribuzione 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 della 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
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

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 e Giuseppe Gentili.

A seguito della rinuncia - in data 3 maggio 2016 - da parte del Consigliere Elisabetta Colacchia alla carica di componente del Comitato per le nomine e la remunerazione, per il venir meno dei requisiti di indipendenza, il Consiglio di Amministrazione, in pari data, ha deliberato di integrare temporaneamente la composizione del Comitato con il Lead Independent Director, Consigliere Paola Schwizer, al cui posto è subentrato in data 2 novembre 2016 il Consigliere Giuseppe Gentili.

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 2016, il Comitato per le nomine e la remunerazione si è riunito 10 volte e alle riunioni hanno partecipato tutti i componenti, con una percentuale di presenza degli Amministratori pari al 100%.

L'attività svolta dal Comitato, con il supporto della funzione Human Resources, ha riguardato le seguenti tematiche:

- definizione di un piano di incentivazione straordinario subordinato alla eventualità che si verificasse la vendita della partecipazione detenuta da TIM in INWIT
- esame della politica per la remunerazione dei Key Manager e proposte di interventi a seguito dell'analisi dell'indagine retributiva di confronto con il mercato selezionato, connessa al sistema di valutazione delle posizioni organizzative, affidata dalla funzione HR ad un consulente esterno
- consuntivazione della retribuzione variabile a breve termine per Amministratore Delegato e Key Manager per il 2015
- monitoraggio e verifica dell'implementazione/attuazione della politica di remunerazione 2016
- affinamento degli obiettivi d'incentivazione a breve termine proposti dalla funzione HR per il 2016 dell'Amministratore Delegato, dei Key Manager, nonché, d'intesa con il Comitato per il controllo e i rischi, del Responsabile della funzione Audit
- analisi informativa sulla costituzione della funzione Business Support
- predisposizione della Relazione sulla Remunerazione 2016

- definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione 2017 e in particolare del sistema di retribuzione variabile a breve termine per il 2017
- istruttoria e definizione del processo di *succession planning* dell'Amministratore Delegato e delle tavole di rimpiazzo
- realizzazione della *board evaluation* 2016 con il supporto della Segreteria del Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da undici membri; sei Consiglieri (Paola Bruno, Primo Ceppellini, Cristina Finocchi Mahne, Alessandro Foti, Giuseppe Gentili e Paola Schwizer) sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e dal Codice di Autodisciplina.

Il Consigliere Giuseppe Gentili è stato cooptato nel Consiglio in data 10 giugno 2016, in sostituzione del Consigliere Francesca Petralia.

Consiglio di Amministrazione
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 strategica
- aggiorna il Comitato per le nomine e la remunerazione sugli interventi realizzati nell'ambito della politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica stabilita dal CdA
- 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 2017

La Politica di Remunerazione di INWIT, in coerenza con le Linee Guida della Capogruppo TIM S.p.A., si propone di:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi di business, promuovendo l'allineamento degli interessi e dell'operato del management alle strategie aziendali
- assicurare 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 azionisti ed il miglioramento continuo della performance aziendale
- 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 2017 conferma l'impianto di massima del 2016 e tiene conto di alcune variazioni e aggiornamenti che trovano un riflesso negli elementi della remunerazione rappresentati da:

- retribuzione fissa
- retribuzione variabile a breve termine
- benefici non monetari.

RETRIBUZIONE FISSA

Questa componente viene definita in coerenza con la complessità del ruolo affidato al Manager. L'ampiezza e la rilevanza dei ruoli dei Key Manager sono state oggetto di aggiornamento con il supporto di una primaria società di consulenza manageriale, leader a livello mondiale nelle *job evaluation* e nelle indagini retributive – per tener conto dell'evoluzione del business e delle attività/processi gestiti da INWIT. Contestualmente, anche l'analisi retributiva è stata oggetto di aggiornamento attraverso il confronto degli elementi della retribuzione con i dati osservati nel mercato selezionato, costituito da un campione di aziende paragonabili a INWIT, appartenenti ai settori infrastrutture, industriale, high-tech e utility. Gli interventi sulla retribuzione fissa tengono conto del ruolo, delle responsabilità, e dei valori retributivi osservati nel mercato selezionato con cui INWIT si confronta.

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE

La componente variabile riguarda l'Amministratore Delegato, i Key Manager e tutti i responsabili delle funzioni aziendali, per un numero complessivo di 20 Manager.

Elementi di novità relativi alla retribuzione variabile sono:

- l'introduzione, nel sistema di retribuzione variabile a breve di una condizione per il pagamento del bonus maturato, rappresentata dalla presenza di utile netto risultante dal bilancio,
- l'introduzione della clausola di *claw back*: in linea con quanto previsto dal vigente Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce, la clausola consente il recupero, in tutto o in parte, della retribuzione variabile a breve attribuita a tutti i Responsabili destinatari di MBO. La clausola prevede il diritto della Società di chiedere la restituzione della remunerazione variabile erogata in caso di accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, comportamenti posti in essere in violazione di norme, frode ed in caso di errore. L'applicazione della clausola, che avviene, in caso di errore, entro i 3 anni successivi ai pagamenti, e nelle altre casistiche, entro i 5 anni successivi, fa comunque salva ogni altra azione a tutela degli interessi della Società.
- l'introduzione, nella score card assegnata ad Amministratore Delegato, Key Manager e a tutti i destinatari di MBO, dell'obiettivo *gate* rappresentato dall'Ebitda di Gruppo TIM. 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.

Il nuovo sistema MBO 2017 tiene conto del Piano Industriale 2017 - 2019 che conferma l'obiettivo aziendale di crescita "a doppia cifra/low teens" dell'Ebitda, da realizzare attraverso un percorso di investimenti. Il Piano prevede l'incremento del portafoglio dei siti, lo sviluppo di nuovi business ed in particolare di coperture microcellulari mono e multioperatore, la prosecuzione del programma di efficienza basato sull'acquisto dei terreni e dei diritti di superficie.

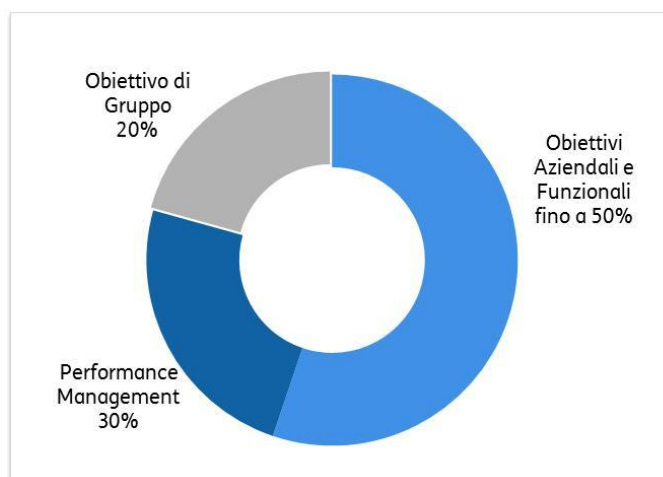
La score card è articolata in:

- obiettivo di gruppo: rappresentato dall'Ebitda di Gruppo TIM, che agisce come *gate* per il sistema incentivante
- 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
- obiettivi di performance management: rispecchiano l'attività specifica di un ruolo aziendale e consentono di apprezzare il comportamento del singolo individuo rispetto al modello di Gruppo. La sezione del Performance Management - che trova applicazione per tutto il Management incentivato, ad esclusione dell'Amministratore Delegato - comprende:
 - un obiettivo individuale;

- o 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 *peers* (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 67% - 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.

L'impianto dell'MBO 2017, in continuità con il 2016, prevede che il *bonus* sia definito a livello *target* (100%) e rappresenti una percentuale della retribuzione annua lorda individuale, predeterminata in funzione del ruolo e del confronto retributivo con il mercato di riferimento.

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 traguardanti 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 2017, pertanto il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO viene liquidato nell'anno successivo.

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE

Al momento sono allo studio ipotesi per la introduzione di strumenti di remunerazione variabile a medio-lungo termine al fine di disporre di uno strumento di incentivazione in linea con le *best practice* e allineato agli obiettivi dell'Azienda.

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

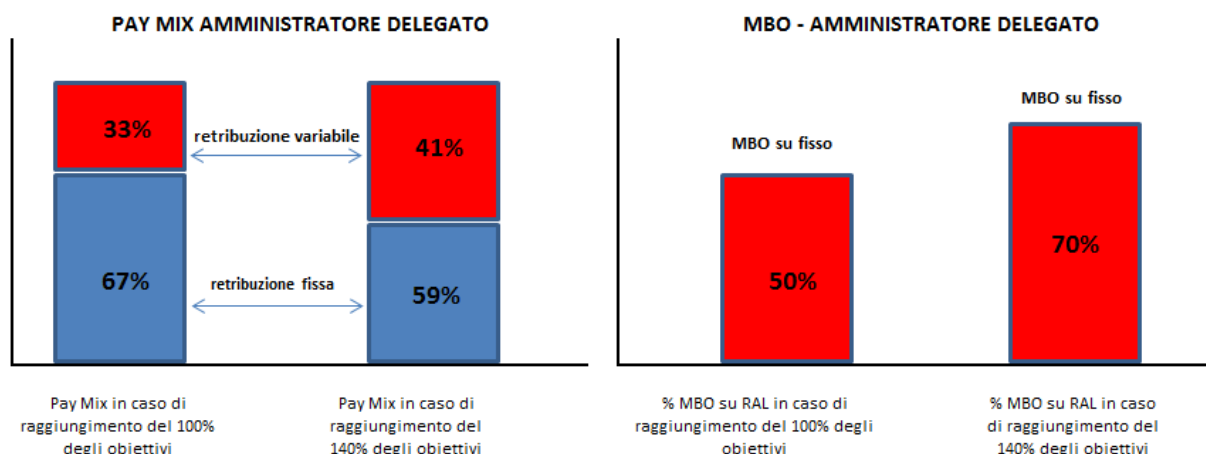
Il compenso dell'Amministratore Delegato, Ing. Oscar Cicchetti, è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione di INWIT, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 8 maggio 2015, a valere per il triennio di mandato.

Il pacchetto retributivo è stato determinato in coerenza con le deleghe e i poteri attribuiti ed in linea con i valori di mercato rilevati in aziende comparabili, per dimensione e settore di attività, che operano in ambito nazionale.

La remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato è composta:

- da un compenso fisso pari a 400.000 euro lordi in ragione d'anno, comprensivo anche dell'emolumento quale Consigliere;
- da 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;
- da autovettura ad uso promiscuo.

Si rappresenta di seguito il pay mix e la percentuale di MBO sul compenso fisso, nei vari livelli di raggiungimento degli obiettivi.



La *score card* dell'MBO 2017 assegnata all'Amministratore Delegato è costituita dai seguenti obiettivi:

- Ebitda di 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 dei siti, misurato dal numero delle *remote unit (small cell)* e dei macro siti realizzati. Tale obiettivo era misurato nel 2016 attraverso il *run rate*¹ riferito esclusivamente alle *small cells*².

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

OBIETTIVO		peso
1	EBITDA di Gruppo TIM (<i>gate</i>)	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 netto INWIT risultante dal bilancio è condizione necessaria per il pagamento del bonus maturato		

Analogamente agli altri consiglieri, l'Amministratore Delegato usufruisce della copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*.

Non sono previsti a favore dell'Amministratore Delegato *trattamenti di severance*³, 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*
- la Responsabile *Business Support*

¹ Il *run rate* era calcolato prendendo a riferimento la somma dei canoni e del contributo impianto linearizzata sulla durata contrattuale su base annua.

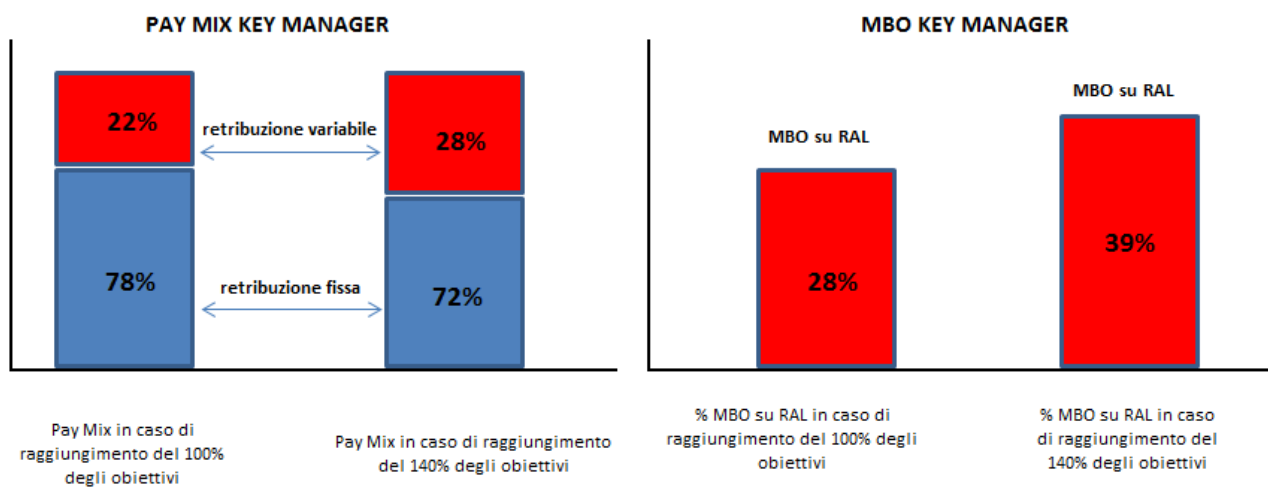
² Il cambiamento nel 2017 dell'indicatore è dovuto al focus sull'obiettivo presente nel Piano 2017 - 2019, rappresentato dal programma di realizzazioni (obiettivo espresso in termini di numero di macro siti e remote units da realizzare).

³ Accordi che regolano il trattamento economico in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione.

- il Responsabile *Finance & Administration*.

La determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, fatta eccezione per l'Amministratore Delegato (per la quale si rinvia al precedente paragrafo) è sviluppata tenendo conto del ruolo e del posizionamento retributivo individuale in termini di Retribuzione Annuale Lorda e di Retribuzione Globale Annuale a Target¹ rispetto ai dati retributivi mediani del mercato di riferimento.

Si riporta di seguito la rappresentazione del *pay mix* dei Key Manager.



L'importo complessivo del bonus definito per i Key Manager per il 2017, è pari al 28% della retribuzione, nel caso di raggiungimento del 100% del target con crescita fino ad un massimo del 39% della retribuzione, nel caso di raggiungimento del 140% del target.

L'erogazione del bonus 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.

¹ La Retribuzione Globale Annuale a Target (RGAT) comprende la retribuzione fissa e la retribuzione variabile di breve termine a target

OBIETTIVI	KPI	Range Peso
GRUPPO	<ul style="list-style-type: none"> o EBITDA di Gruppo TIM (gate) 	20%
AZIENDALI	<ul style="list-style-type: none"> o EBITDA Inwit 	Aziendali e Funzionali fino a 50%
FUNZIONALI	<p>Rispecchiano l'attività specifica di un sottoinsieme dell'organizzazione. Per i Key Manager, in relazione al ruolo, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> o costi di locazione + (capex acquisti terreni e diritti di superficie)/6 o numero di realizzazioni di remote units e di nuovi macro siti o credito commerciale 	
PERFORMANCE MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> o individuali (con un peso pari al 20% per i Key Manager) correlati al ruolo o di comportamento del singolo individuo rispetto al modello di competenze di Gruppo 	30%
La presenza di utile INWIT risultante dal bilancio è condizione necessaria per il pagamento del bonus maturato		

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);
- 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 *severance*¹ e, patti di stabilità o impegni di non concorrenza.

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

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.

L'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2015 ha stabilito in euro 600.000 annui, la misura massima complessiva dell'emolumento riservato all'operatività del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1°, del codice civile, a valere per il triennio di mandato.

Agli Amministratori non esecutivi sono corrisposti i compensi risultanti dal riparto, come definiti dal Consiglio di Amministrazione in data 27 luglio 2015.

Nella determinazione di detti compensi, il Consiglio ha stabilito di corrispondere agli Amministratori quanto segue:

- euro 75.000 annui lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 45.000 annui lordi per ciascun Amministratore non esecutivo.

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. Al Presidente del Comitato è riconosciuto un emolumento pari ad euro 25.000 annui lordi;
- euro 10.000 annui lordi per ciascun componente il Comitato per le nomine e la remunerazione. Al Presidente del Comitato è riconosciuto un emolumento pari ad euro 15.000 annui lordi.

Il residuo del compenso globale, pari a euro 20.000, è stato riservato a successivi impieghi per comitati e/o altri incarichi speciali. Alla data di approvazione della presente Relazione, tale residuo non è stato ancora utilizzato.

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 *casì 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.

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

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

Il Comitato per le nomine e la remunerazione ha promosso la predisposizione del processo di successione degli Amministratori Esecutivi e dei Key Manager approvato dal Consiglio. 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.

L'approvazione del piano di successione è coerente con la delibera del Consiglio di Amministrazione di INWIT dell'11 marzo 2016, che rinviava l'assunzione di decisioni sul piano, in esito ad approfondimenti da svolgere nel corso dell'esercizio 2016.

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.

Il piano di successione degli Amministratori esecutivi e le tavole di rimpiazzo per Amministratore Delegato e Key Manager sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2017.

SECONDA SEZIONE: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2016

PREMESSA

Il presente Resoconto sulle Remunerazioni illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2016, 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 2016 approvata dal Consiglio di Amministrazione prevedeva i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	PESO
EBITDA	30%
Saving canoni di locazione	30%
Ricavi da ospitalità verso Terzi (Other Licensed Operators - OLO)	25%
Run Rate contratti firmati per small cells	15%

Per l'obiettivo EBITDA era previsto un *gate* che ne condizionava l'erogazione, rappresentato dal valore di "EBITDA-CAPEX al netto delle operazioni straordinarie (e cioè eventuali variazioni di perimetro)".

I risultati inerenti l'esercizio 2016 approvati dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 16 marzo 2017, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari al 88,49% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

L'applicazione di tale punteggio determina per l'Amministratore Delegato la maturazione di un bonus di 176.971€, pari al 44% del compenso fisso annuo lordo, che verrà erogato nel corso del primo semestre 2017.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nel 2016 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;
- Silvia Ponzoni, Responsabile della funzione Business Support;
- Rafael Giorgio Perrino, Responsabile della funzione Finance & Administration.

La Dottoressa Ponzoni, che opera in INWIT dal 1° ottobre 2016, è stata individuata quale Key Manager della Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 novembre 2016.

La remunerazione complessivamente percepita nel corso del 2016 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 2016 approvati dal Consiglio, nella riunione del 16 marzo 2017, hanno condotto alla determinazione di un punteggio complessivo medio di performance pari al 98,98% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

L'applicazione di tale punteggio ha determinato complessivamente la maturazione di un bonus di 70.254¹€ che sarà erogato nel corso del primo semestre 2017.

Per il dettaglio della remunerazione percepita nel 2016 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 2016 il compenso fisso annuo approvato dall'Assemblea del 15 maggio 2015, così come ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2015:

- euro 75.000 annui lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 45.000 annui lordi per ciascun Amministratore non esecutivo;
- euro 20.000 annui lordi per ciascun componente il Comitato per il controllo e i rischi. Al Presidente del Comitato è riconosciuto un emolumento pari ad euro 25.000 annui lordi;
- euro 10.000 annui lordi per ciascun componente il Comitato per le nomine e la remunerazione. Al Presidente del Comitato è riconosciuto un emolumento pari ad euro 15.000 annui lordi.

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.

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.

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

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 2016 è riportato più avanti nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

SECONDA PARTE

TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2016

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" non è riportato alcun dato, in quanto non previste.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Compensi corrisposti ai componenti degli organi 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	Partecipazione agli utili					
Francesco Profumo	Presidente	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	75.000						75.000		
Oscar Cicchetti	Amministratore Delegato	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	400.000		176.971		3.760		580.731		
Paola Maria Gina Schwizer ^(I)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000	29.986					74.986		
Primo Ceppellini ^(II)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000	20.000					65.000		
Alessandro Foti ^(II)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000	20.000					65.000		
Cristina Finocchi Mahne ^(III)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000	14.822					59.822		
Paola Bruno ^(IV)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000	10.000					55.000		
Giuseppe Gentili ^(V)	Consigliere	10/06/2016-31/12/2016	Assemblea aprile 2017	25.274	1.644					26.918		
Elisabetta Colacchia ^(VI)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000	3.397					48.397		
Piergiorgio Peluso ^(VII)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000						45.000		
Venanzio Iacozzilli ^(VIII)	Consigliere	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000						45.000		
Francesca Petralia ^(IX)	Consigliere	01/01/2016-03/05/2016		15.288						15.288		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				875.562	99.849	176.971		3.760		1.156.142		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				875.562	99.849	176.971		3.760		1.156.142		

NOTE

(I): Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi; componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 04/05/2016 al 01/11/2016.

(II): Componente del Comitato per il Controllo e i Rischi.

(III): Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 14/01/2016.

(IV): Componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

(V): Cooptato nel Consiglio di Amministrazione in data 10/06/2016. Componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 02/11/2016.

(VI): Componente indipendente del CdA e componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 01/01/2016 al 03/05/2016. Dal 16/05/2016 il compenso fisso da Consigliere (pari per il periodo a euro 28.356) non viene percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia.

(VII): Il "Compenso fisso" non viene percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia.

(VIII): Il "Compenso fisso" non viene percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia.

(IX): Componente del CdA dal 01/01/2016 al 03/05/2016. Il "Compenso fisso" non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia.

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di controllo

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carico o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Maria Bignami	Presidente Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	45.000						45.000		
Umberto La Commara	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017	30.000						30.000		
Michela Zeme	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2016-31/12/2016	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		

Compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategica

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carico 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				269.583		70.254		13.538		353.375		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				269.583		70.254		13.538		353.375		

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2016 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (3 dirigenti). La dr.ssa Ponzoni è stata nominata dirigente con responsabilità strategiche dal CdA del 02/11/2016.
I compensi corrispondono alle retribuzioni da rapporto di lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

TABELLA 2: *Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche*

Allo stato attuale, la Società non ha in essere piani di Stock Option.

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

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

Allo stato attuale, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

- **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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			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 2016 delibera del C.d.A. INWIT dell'11 marzo 2016	176.971						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			176.971						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			176.971						

Piani di incentivazione monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			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 2016 Lettera del 27/04/2016 e del 07/11/2016	70.254						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			70.254						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			70.254						

I Bonus fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2016 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (3 dirigenti).
La dr.ssa Ponzoni è stata nominata dirigente con responsabilità strategiche dal CdA del 02/11/2016.

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

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. e nelle società da questa controllate.

Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla data di nomina	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2016	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Francesco Profumo			//	//	//	//
Oscar Cicchetti			15.000	23.250	//	38.250
Paola Maria Gina Schwizer			//	//	//	//
Primo Ceppellini			//	//	//	//
Alessandro Foti			//	//	//	//
Cristina Finocchi Mahne			//	//	//	//
Elisabetta Colacchia			//	//	//	//
Giuseppe Gentili			//	//	//	//
Paola Bruno			//	//	//	//
Piergiorgio Peluso			//	//	//	//
Venanzio Iacozzilli			//	//	//	//

Collegio Sindacale

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla data di nomina	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2016	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Enrico Maria Bignami			//	//	//	//
Umberto La Commara			//	//	//	//
Michela Zeme			//	//	//	//

Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla data di nomina	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2016	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Silvia Ponzoni			//	//	//	//
Rafael Giorgio Perrino			//	//	//	//
Emilio Maratea			//	//	//	//

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 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.

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

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.

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

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.

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

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

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.

SCORE CARD: scheda obiettivi utilizzata nell'MBO.

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

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

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

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 TIMTIM.

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.

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

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.

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.